

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza mzdového systému v České republice z účetního a daňového pohledu
Analysis of the Wage System in the Czech Republic from the Accounting and Tax Point
of View

Student:
Vedoucí bakalářské práce:

Adéla Bártová
Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a daní

Zadání bakalářské práce

Student:

Adéla Bártová

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6202R049 Účetnictví a daně

Téma:

Analýza mzdového systému v České republice z účetního a daňového pohledu

Analysis of the Wage System in the Czech Republic from the Accounting and Tax Point of View

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Charakteristika mzdového systému v České republice
 3. Analýza mzdového systému z účetního a daňového pohledu
 4. Analýza a zhodnocení mzdového systému v případových studiích
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2019*. 29. vyd. Olomouc: ANAG, 2019. 640 s. ISBN 978-80-7554-189-5.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Mzdy 2019*. 16. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 564 s. ISBN 978-80-7958-293-3.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů 2019*. 16. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 533 s. ISBN 978-80-7598-271-1.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Hakalová, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 07.05.2020



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry

doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.
proděškanka pro studium
na základě pověření k jednání č.j.
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.
Přílohu č. 1, danou mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 20. 5. 2020

Bártová

.....
Adéla Bártová

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Charakteristika mzdového systému v České republice.....	6
2.1	Implementace nařízení GDPR u zaměstnavatelů	6
2.2	Pracovně právní vztahy	6
2.2.1	Vznik a zánik pracovní poměru	6
2.2.2	Práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	8
2.2.3	Povinnosti zaměstnavatele	9
2.3	Odměňování zaměstnanců	9
2.3.1	Hrubá mzda.....	9
2.3.2	Superhrubá mzda	9
2.3.3	Čistá mzda.....	9
2.3.4	Mzdové formy.....	9
2.3.5	Naturální mzda.....	10
2.3.6	Minimální mzda.....	11
2.3.7	Zaručená mzda.....	11
2.3.8	Náhrada mzdy	13
2.4	Mzdové příplatky	13
2.5	Zdravotní pojištění	15
2.5.1	Plátcí zdravotního pojištění	15
2.5.2	Výše pojistného.....	15
2.5.3	Vyměřovací základ	16
2.5.4	Odvod ZP a jeho splatnost.....	16
2.6	Sociální pojištění.....	16
2.6.1	Plátcí sociálního pojištění	17
2.6.2	Výše pojistného.....	17
2.6.3	Vyměřovací základ	17
2.6.4	Odvod SP a jeho splatnost	17
2.7	Nemocenské pojištění	17
2.8	Srážky ze mzdy	18
2.8.1	Srážky ze zákona	18
2.8.2	Dohody o srážkách.....	19
2.8.3	Životní minimum	19
2.8.4	Existenční minimum	19
2.9	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	19
2.9.1	Základ daně.....	20

2.9.2	Zdanění příjmů.....	20
2.9.3	Nezdanitelná část ZD	21
2.9.4	Slevy na dani.....	21
2.9.5	Roční zúčtování	23
3	Analýza mzdového systému z účetního a daňového pohledu.....	24
3.1	Základní účtování mezd v praxi	24
3.2	Příklad na účtování mezd	26
3.3	Vývoj výše minimální mzdy	27
3.4	Komparace skupin zaručené mzdy.....	29
3.5	Vývoj výše průměrné hrubé měsíční mzdy.....	30
3.6	Vývoj daňového zvýhodnění na děti.....	32
3.7	Komparace zdanění minimální mzdy v roce 2019 a 2020.....	33
3.8	Změna výše životního minima	37
3.9	Dopady nouzového stavu v ČR.....	38
3.9.1	Ošetřovné, dopady na zaměstnance a program Antivirus.....	39
4	Analýza a zhodnocení mzdového systému v případových studiích	43
4.1	Výpočet čisté měsíční mzdy – daňové zvýhodnění na děti.....	43
4.2	Výpočet čisté měsíční mzdy – čerpání dovolené	44
4.3	Výpočet čisté měsíční mzdy – invalidní důchod I. a II. stupně	46
4.4	Výpočet čisté měsíční mzdy – solidární zvýšení daně.....	48
4.5	Výpočet čisté měsíční mzdy – daňové zvýhodnění na dítě ZTP/P	50
4.6	Výpočet čisté měsíční mzdy – výživné.....	51
4.7	Nezabavitelná částka mzdy	53
4.8	Výpočet odměny z dohody o provedení práce	55
4.9	Výpočet odměny z dohody o pracovní činnosti.....	56
4.10	Roční zúčtování I.....	60
4.11	Roční zúčtování II.	62
4.12	Roční zúčtování III.	64
4.13	Roční zúčtování IV.....	66
4.14	Roční zúčtování V.	68
4.15	Roční zúčtování VI.....	70
4.16	Roční zúčtování VII.	72
5	Závěr.....	74
	Seznam tabulek.....	75
	Seznam grafů	76
	Seznam použité literatury	77
	Seznam zkratk	81

1 Úvod

Mzdová problematika patří mezi nejdůležitější a nejsložitější aspekty v účetnictví. Zabývá se mzdovou a personální evidencí, výpočtem, zdaňováním mezd, srážkami a jinými odvody.

Poskytuje podklady pro mnoho institucí, jako jsou zdravotní pojišťovny, instituce sociálního zabezpečení, finanční úřad, úřad práce a jiné. Výstupy mzdového účetnictví se účtují ve finančním účetnictví, mohou však sloužit i jako podklad pro manažerské účetnictví, nákladové účetnictví aj.

Práce má dvě části – teoretickou a praktickou. V teoretické části je popisován mzdový systém České republiky, odměňování zaměstnanců, problematika zdravotního a sociálního pojištění a danění mezd. Praktická část práce se zabývá různými způsoby výpočtu mezd, odvodů zdravotního a sociálního pojištění a zdanění mezd.

Cílem této bakalářské práce je charakteristika mzdového systému v České republice a jeho následná analýza. Porovnání různých výpočtů mezd a odvodů z nich v různých situacích. Na základě teoretické části pochopit praktické využití. Protože je oblast problematiky mezd velmi široká, je práce zaměřena pouze na problematiku mezd v podnikatelské sféře.

Práce je rozdělena do několika kapitol, které na sebe vzájemně navazují. Teoretická část této práce je obsažena hlavně v druhé a částečně ve třetí kapitole. Praktická část je obsažena v samostatné čtvrté kapitole práce.

Druhá kapitola je zaměřena především na teoretické aspekty mzdové problematiky v České republice. Od vzniku po zánik pracovního poměru, srážek z mezd, druhů a náhrad mzdy, sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance i zaměstnavatele až po zdanění příjmů ze závislé činnosti. Obsahem třetí kapitoly je především porovnání a sledování vývoje týkajícího se mezd v různých letech. Praktickou částí práce se zabývá především čtvrtá kapitola, která je zaměřena na různé výpočty mezd v různých situacích a jejich řešení.

Při zpracování této bakalářské práce byly použity metody deskripce, komparace a analýzy.

2 Charakteristika mzdového systému v České republice

Mzdový systém patří ve většině firem k nejsložitějším problematikám, zejména protože mají vliv na vztahy s externími orgány a institucemi. Proto je nutné, aby v oblasti mzdového systému byly přesně vymezeny povinnosti jednotlivých útvárů zajišťující tuto oblast.

2.1 Implementace nařízení GDPR u zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé a další správci osobních údajů mají povinnost implementovat nařízení za dne 27. dubna 2016 vydáno Evropským parlamentem a Radou EU o ochraně fyzických osob, zpracování osobních údajů a o pohybu těchto údajů za účelem chránit základní práva a svobody zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání (Brůha, 2019).

2.2 Pracovně právní vztahy

Existence mzdového systému České republiky (dále jen „ČR“) a problematika zaměstnanosti je založena na rozsáhlém počtu právních předpisů. Obecné předpisy jsou ustanoveny v Zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“). Další předpisy ovlivňující mzdový systém, především ke vztahům mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, k ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ke kolektivnímu vyjednávání atd.

Základním vztahem výkonu závislé práce je pracovní poměr. Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnancem se podle § 6 ZP rozumí fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem je podle § 7 ZP osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu. Zaměstnanci vykonávají závislou práci, která je podle § 2 ZP definována jako práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji vykonává osobně a mzdu, plat či odměnu za práci.

2.2.1 Vznik a zánik pracovní poměru

Pracovní poměr se zakládá na základě:

- pracovní smlouvy,
- jmenování.

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance:

- s pracovními podmínkami,
- s podmínkami odměňování,
- povinnostmi, které vyplívají ze zvláštních právních předpisů vztahující se k práci.

Nejčastějším způsobem uzavření pracovního poměru je uzavření pracovní smlouvy. Musí být uzavřena písemně a musí obsahovat tyto 3 náležitosti:

- druh práce, který bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, kde má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

Pokud by smlouva neobsahovala některou z těchto náležitostí nedošlo by k platnému uzavření smlouvy.

Pracovní poměr lze ukončit na základě:

- dohody o rozvázání pracovního poměru,
- výpovědi z pracovního poměru,
- okamžitého zrušením pracovního poměru,
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době,
- smrti zaměstnance,
- smrti zaměstnavatele – fyzické osoby,
- uplynutí sjednané doby – pracovní poměr na dobu určitou,
- uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání,
- uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci,
- dosažení věkové hranice – v případech stanovených zákonem,

- pravomocného rozhodnutí příslušného orgánu o zrušení povolení k pobytu
- pravomocného rozsudku soudu o vyhoštění z území ČR (Šubrt, 2019).

2.2.2 Práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o pracovní činnosti

Práci lze vykonávat v rozsahu nepřekračujícím průměrně polovinu týdenní stanovené pracovní doby u zaměstnavatele. Dodržování rozsahu práce se kontroluje za celou dobu uzavření dohody, nejdéle ale za 52 týdnů.

Dohoda musí obsahovat:

- druh práce,
- rozsah pracovní doby,
- doba, na kterou se dohoda uzavírá.

V dohodě se většinou sjednává i výše odměny za výkon práce, která nesmí být menší než minimální mzda (Brůha, 2019).

Dohoda o provedení práce

Podmínkou pro uzavření dohody o provedení práce je předpokládaný rozsah práce nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se počítá každá práce vykonávaná zaměstnancem pro jednoho zaměstnavatele v celém kalendářním roce.

Jediná vymezená obsahová náležitost stanovena ZP je doba, na kterou se dohoda uzavírá (Brůha, 2019).

Společná pravidla

Dohodu o provedení práce i dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně a jedno vyhotovení musí odevzdat zaměstnanci. Dohoda může vzniknout i ústní formou, ale nedodržení písemné formy je trestáno pokutou od orgánu inspekce práce až do výše 10 000 000 Kč. Dohodu o provedení práce ani dohodu o pracovní činnosti nelze uzavřít se zaměstnancem, který již pracuje v dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele (Brůha, 2019).

2.2.3 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavateli vzniká povinnost nejen vůči zaměstnancům ale i různým institucím, jako jsou zdravotní pojišťovny, Úřad práce, Finanční správa, Česká správa sociálního zabezpečení, státem daná pojišťovna pro pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. V určitých případech také vztah k exekucním orgánům.

2.3 Odměňování zaměstnanců

Mzda je peněžité plnění sloužící k ocenění práce vykonané zaměstnancem pro zaměstnavatele v pracovním poměru. Mzda je sjednána v pracovní, kolektivní či jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpise (Brůha, 2019).

2.3.1 Hrubá mzda

Hrubá mzda je odměna za vykonávanou práci, která je sjednána v pracovní smlouvě. Jedná se o částku před zdaněním a před odvody placené zaměstnancem. Pro zaměstnavatele je hrubá mzda, společně s platbami na ZP a SP hlavní složku nákladů na práci (banky.cz, 2020).

2.3.2 Superhrubá mzda

Pojem superhrubá mzda je definován jako součet všech peněz, které zaměstnavatel zaplatí za svého zaměstnance. Superhrubá mzda se skládá z výše hrubé mzdy a zálohy na sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem (v roce 2020 ve výši 33,8 % z hrubé mzdy). Ministryně financí Alena Schillerová chtěla superhrubou mzdu nahradit daňovou sazbou 19 %, místo stávajících 15 %. I přes zvýšení daňové sazby by však zaměstnancům zůstalo více peněz z hrubé mzdy (kurzy.cz, 2020).

2.3.3 Čistá mzda

Termínem čistá mzda se běžně označuje reálná výše odměny za vykonanou práci, kterou pracovník pro zaměstnavatele vykonává. Čistou mzdu vypočítáme jako hrubou mzdu očištěnou od zálohy na daň sníženou o slevy na dani, sociální a zdravotní pojištění. V případě daňového zvýhodnění na děti se ke mzdě přičtou (finance.cz, 2020).

2.3.4 Mzdové formy

Časová mzda – základní forma mzdy, je tvořena součinem mzdové sazby stanovené za jednotku pracovní doby a počtu těchto jednotek vykonaných zaměstnancem za období mzdové splatnosti.

Úkolová mzda – výše mzdy je závislá na výkonu. Používá se hlavně ve firmách, kde má zaměstnavatel velký zájem o velikost produkce a kde mohou zaměstnanci svým výkonem velikost produkce ovlivnit.

Podílová mzda – ve většině případů bývá vyjádřena jako podíl na tržbách v peněžním vyjádření.

Smíšená mzda – je obvykle kombinací mzdy časové a mzdy úkolové nebo mzdy podílové.

Prémie – prémie jsou způsob zajištění zájmu pracovníků na výkonnosti a výsledcích práce. Jejich výhoda spočívá ve vytváření závislosti mzdy na vyčíslitelném ukazateli, který zaměstnanec může svojí prací ovlivnit.

Výkonnostní odměny – poskytují se podle určitých kritérií, která se stanoví předem a podle výkonnosti, na kterou je vázána odměna, a které se pravidelně hodnotí.

Mimoriádné odměny – ve většině případů se poskytují po dosažení velmi významných výsledků práce nebo jako ocenění výjimečného pracovního úsilí.

Osobní ohodnocení – je založeno na ohodnocení pravidelných výsledků pracovního úsilí. Časové období hodnocení bývá delší než kalendářní měsíc (Šubrt, 2019).

2.3.5 Naturální mzda

Zákoník práce dovoluje zaměstnavateli odměňování zaměstnanců částečně formou naturální mzdy. Zaměstnavatel může poskytovat naturální mzdu pouze v přiměřeném rozsahu a pouze se souhlasem zaměstnance a za předpokladu, že je zaměstnanec seznámen s podmínkami pro poskytování mzdy naturální formou.

Zaměstnavatel je povinen část mzdy vždy vyplatit v penězích, a to nejméně ve výši minimální mzdy nebo příslušné nejnížší možné úrovně zaručené mzdy.

Naturální mzdou se rozumí výkony, výrobky, práce a služby s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek (Brůha, 2019).

2.3.6 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší možná mzda, kterou je zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnanci za výkon práce v pracovněprávním vztahu. Zároveň je to nejnižší cena, za kterou mohou pracující lidé prodávat svoji práci. Minimální mzda je v Evropské Unii zpravidla stanovena ve výši poloviny průměrné mzdy, nebo je přibližně 2x vyšší než životní minimum.

Výše minimálních mezd od roku 2013 do roku 2020 jsou uvedeny v Tabulce 2.1.

Tabulka 2.1 Minimální mzda v letech 2013-2020

Rok	Výše min. mzdy za měsíc (Kč)	Výše min. mzdy (Kč/hod)
2013	8 500	50,60
2014	8 500	50,60
2015	9 200	55,00
2016	9 900	58,70
2017	11 000	66,00
2018	12 200	73,20
2019	13 350	79,80
2020	14 600	87,30

Zdroj: (kurzy.cz); vlastní zpracování

2.3.7 Zaručená mzda

Zaručená mzda je určena podle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti práce. Je rozdělena do osmi stupňů.

V České republice nelze pracovat za menší než státem stanovenou minimální mzdu. Pro mnoho zaměstnanců ale platí vyšší minimum – zaručená mzda.

Výše zaručených mezd v letech 2019 a 2020 jsou uvedeny v Tabulce 2.2.

Tabulka 2.2 Výše zaručené mzdy v letech 2019 a 2020

Skupina	Roční mzda 2019 (Kč)	Měsíční mzda 2019 (Kč/hod)	Roční mzda 2020 (Kč)	Měsíční mzda 2020 (Kč/hod)
1.	13 350	79,80	14 600	87,30
2.	14 740	88,10	16 100	96,30
3.	16 280	97,30	17 800	106,40
4.	17 970	107,40	19 600	117,40
5.	19 850	118,60	21 700	129,70
6.	21 900	130,90	24 000	143,20
7.	24 180	144,50	26 500	158,10
8.	26 700	159,60	29 200	174,60

Zdroj: (kurzy.cz); vlastní zpracování

1. skupina – profese jako švadlena drobných úprav, pomocník v kuchyni, uklízečka, nosič zavazadel nebo doručovatel zásilek.

2. skupina – profese jako sanitář, pokojská, asfaltér nebo kopáč.

3. skupina – profese jako klempíř, zedník, instalatér a topenář, barman, kadeřník.

4. skupina – profese jako porodní asistentka, kuchař specialista, všeobecná zdravotní sestra, krejčí v modelové výrobě.

5. skupina – profese jako záchranář, mistr, řidič autobusů, personální a mzdová účetní.

6. skupina – profese jako obchodní referent, tvůrce IT systému, správce sítí.

7. skupina – profese jako lékař, zubař, programátor, finanční expert.

8. skupina – odborníci na obchodní a finanční strategie, makléři na finančním a kapitálovém trhu (Šubrt, 2019).

2.3.8 Náhrada mzdy

V případě pracovní neschopnosti má zaměstnanec od 15. kalendářního dne nárok na nemocenskou. V prvních čtrnácti dnech tak vyplácí zaměstnavatel náhradu mzdy. Zaměstnanci, kteří mají nárok na náhradu mzdy jsou účastni na nemocenském pojištění. Náhrada mzdy přísluší pouze za hodiny, které by zaměstnanec normálně odpracoval nebýt nemoci.

Do 1. července 2019 platil zaměstnavatel až od třetího dne nemoci, to se změnilo a nyní je zaměstnavatel povinen vyplácet náhradu mzdy od prvního dne nemoci, jako menší kompenzaci za tuhle změnu bylo snížena výše sociálního pojištění, které platí zaměstnavatel za své zaměstnance z 25 % na 24,8 %.

Náhrada mzdy je tedy vyplácena od prvního dne nemoci ve výši 60 % průměrného hodinového výdělku a vyplácí se nejvýše do 14. dne dočasné pracovní neschopnosti. Od 15. dne náleží zaměstnanci nemocenská, kterou vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení.

Průměrný hodinový výdělek se redukuje podle těchto pravidel:

- do částky 203,35 Kč se započítává 90 %,
- od částky 203,35 Kč do 304,85 Kč se započítává 60 %,
- od částky 304,85 Kč do 609,70 Kč se započítává 30 %,
- z částky vyšší než 609,70 Kč se nic nezapočítává (finance.cz, 2020).

2.4 Mzdové příplatky

Pokud zaměstnanec pracuje přesčas, ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí atd. má nárok na příplatky ke mzdě v určité výši.

Práce přesčas

Práce přesčas je práce, kterou zaměstnanec vykonává na základě nařízení zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh pracovních směn. Podle zákoníku práce je práce přesčas možná pouze výjimečně, a to v rozsahu maximálně 8 hodin v jednotlivých týdnech a celkovém rozsahu 150 hodin ročně (Matzner, 2019).

Podle zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce přesčas kromě standardní mzdy ještě příplatek v minimální výši 25 % průměrného výdělku. Příplatek se nevyplácí

v případě, že se zaměstnanec domluví se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce vykonané přesčas (Matzner, 2019).

Práce ve svátek

Práci ve svátek by měl zaměstnavatel nařizovat pouze v ojedinělých případech. Mělo by se jednat o činnost, které nelze vykonat v běžný den (např. inventura). Práce ve svátek se týká hlavně zaměstnanců, kteří pracují ve službách, které jsou potřebné k uspokojování obyvatelstva (např. zdravotnictví, sport, kultura) nebo těch zaměstnanců, kteří pracují v nepřetržitém provozu (např. elektrárny, nemocnice), v dopravě nebo jako ošetřovatelé zvířat (práce.cz, 2019).

Příplatek za práci ve svátek činí 100 % průměrného denního výdělku, pokud se zaměstnanec nedohodne se zaměstnavatelem na náhradním volnu za odpracovanou dobu. Volno musí zaměstnavatel zaměstnanci do 3 měsíců po odpracovaném svátku (práce.cz, 2019).

Práce v noci

Za práci v noci se podle zákoník práce považuje každá práce, která je vykonávána mezi 22:00 a 6:00.

Pracovníkům v soukromém sektoru náleží kompenzace za každou hodinu strávenou prací v noci ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku. Pracovníkům ve státním sektoru náleží 20 % z průměrného hodinového výdělku (Mečířová, 2019).

Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Na tento příplatek mají nárok státní zaměstnanci, u nichž vzniká při práci riziko ohrožení zdraví nebo života anebo pracují v mimořádné neuropsychické zátěži. Tato práce je rozdělena do 5 skupiny podle míry zátěže:

- 1. skupina – 500 až 1 300 Kč,
- 2. skupina – 750 až 2 500 Kč,
- 3. skupina – 1 250 až 5 000 Kč,
- 4. skupina – 1 880 až 7 500 Kč,
- 5. skupina – 2 500 až 10 000 Kč (Mečířová, 2019).

Práce v sobotu a neděli

Příplatek za práci o víkendu ve státním sektoru činí za každou hodinu 25 % z průměrného hodinového výdělku a v soukromém sektoru minimálně 10 %, počítají se i zlomky hodiny (Mečířová, 2019).

2.5 Zdravotní pojištění

V České republice je stanoveno právo na bezplatnou zdravotní péči zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. V našem státě existuje devět zdravotních pojišťoven. Zákon také stanovuje povinnost být zdravotně pojištěn, z čehož vyplývá, že zdravotní pojištění musí platit každý zákonem určený plátc.

Zdravotní pojištění vzniká narozením nebo dnem, kdy se osoba nenarozená v ČR (bez trvalého pobytu) stala zaměstnancem nebo získáním trvalého pobytu v České republice. Zaniká úmrtím pojištěnce, ukončením trvalého pobytu nebo ztrátou zaměstnání (pro osobu bez trvalého pobytu na území ČR).

2.5.1 Plátcí zdravotního pojištění

Plátcem zdravotního pojištění se rozumí každý, komu zákon nařizuje placení zdravotního pojištění. Plátcí Zdravotního pojištění jsou:

- pojištěnec (zaměstnanec v pracovním poměru, OSVČ nebo osoba uvedená v § 5 zákona o zdravotním pojištění),
- zaměstnavatel,
- stát.

2.5.2 Výše pojistného

Sazba pro platbu zdravotního pojištění je stanovena na 13,5 % z vyměřovacího základu. Pro zaměstnance je vyměřovacím základem hrubá mzda, z které zaměstnavatel odvádí 4,5 % a dalších 9 % zaměstnavatel doplácí jako vedlejší náklad k hrubé mzdě.

Sazby zdravotního a sociálního pojištění pro rok 2020 jsou uvedeny v Tabulce 2.3.

Tabulka 2.3 Sazby pojistného u zaměstnanců 2020

Pojistné	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Celkem
Zdravotní pojištění	4,5 %	9 %	13,5 %
Sociální pojištění	6,5 %	24,8 %	31,3 %
Celkem	11 %	33,8 %	44,8 %

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

V roce 2019 došlo ke snížení sazby SP placené zaměstnavatelem za jeho zaměstnance z 25 % na 24,8 %. Důvodem snížení sazby pojištění bylo, že zaměstnanec při vzniku pracovní neschopnosti má nárok v prvních 14 kalendářních dnech na náhradu mzdy od prvního dne, nikoliv až od 3. jako to bylo do roku 2019.

2.5.3 Vyměřovací základ

Minimální vyměřovací základ, ze kterého se počítá minimální záloha na zdravotní pojištění je pro rok 2019 16 349,50 Kč, což je 196 194 Kč ročně. Pro rok 2020 je to 17 418 Kč, což je 209 016 Kč ročně (Kašparová, 2020).

2.5.4 Odvod ZP a jeho splatnost

Pojistné se ve většině případů odvádí na bankovní účet dané pojišťovny, některé pojišťovny v současnosti přijímají i platební karty. Pojistné je splatné 1. den kalendářního měsíce, za který se platí, do 8. dne měsíce následujícího. Za den platby zdravotního pojištění se považuje až den, kdy dojde k připsání platby na účet dané zdravotní pojišťovny.

2.6 Sociální pojištění

Sociální pojištění se skládá z pojistného na důchodové zabezpečení, nemocenského pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sociální zabezpečení se snaží zabezpečit sociální stabilitu a přiměřenou a minimální úroveň sociálního zabezpečení.

Jde o částku, ze které stát platí výdaje na:

- starobní, plné invalidní i částečné invalidní důchody, vdovské/vdovecké i sirotčí důchody,
- podporu v nezaměstnanosti,
- náklady na správní výdaje ČSSZ a úřadů práce,

- dávky nemocenského pojištění (měsec.cz, 2020).

2.6.1 Plátcí sociálního pojištění

Sociální pojištěná platí zaměstnanci i OSVČ. Za zaměstnance sociální pojištění odvádí zaměstnavatel, živnostníci a podnikatelé se o jeho odvod starají sami. Zaměstnanci povinně platí všechny tři složky sociálního pojištění. Nemocenské pojištění je pro OSVČ dobrovolné, důchodové pojištění a příspěvek na statní politiku zaměstnanosti je povinné. Osoby bez zdanitelných příjmů ho platit nemusí.

2.6.2 Výše pojistného

Sazby sociálního pojištění pro rok 2020 jsou uvedeny v Tabulce 2.4.

Tabulka 2.4 Sazby sociálního pojištění 2020

Sociální pojištění z toho:	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Celkem
Nemocenské pojištění	-	2,1 %	2,1 %
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %	28 %
Státní politika zaměstnanosti	-	1,2 %	1,2 %
Celkem	6,5 %	24,8 %	31,3 %

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

2.6.3 Vyměřovací základ

U zaměstnance se vychází při výpočtu z hrubé mzdy. Pro OSVČ je vyměřovacím základem polovina jejich zisku za předešlé zúčtovací období – 50 % z jejich příjmů z podnikání a jiné činnosti po odečtení výdajů. Vyměřovací základ se přepočítává na měsíce.

V roce 2020 se zvyšuje maximální vyměřovací základ na 1 672 080 Kč, pro rok 2019 byl 1 569 522 Kč (Kašparová, 2020).

2.6.4 Odvod SP a jeho splatnost

Zaměstnavatel odvádí sociální pojištění za kalendářní měsíc. Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. SP se odvádí na účet příslušné OSSZ.

2.7 Nemocenské pojištění

Zaměstnanci jsou účastníci na nemocenském pojištění povinně. OSVČ ho mohou platit dobrovolně.

Z nemocenského pojištění se poskytují tyto dávky:

- nemocenské,
- peněžitá pomoc v mateřství,
- ošetřovné,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství,
- dávka otcovské poporodní péče (otcovská),
- dlouhodobé ošetřovné.

Všechny tyto dávky jsou hrazeny ze státního rozpočtu (z příjmů pojistného).

Nemocenské pojištění vyplácí příslušná OSSZ, ne zaměstnavatel. Poskytuje se od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti (Bulla, 2019).

Rozhodný měsíční příjem zaměstnance zakládající účast na nemocenském pojištění je 3 000 Kč (Bulla, 2019).

2.8 Srážky ze mzdy

Srážkami ze mzdy rozumíme dobrovolné či povinné odvody ze mzdy, platu či jiného příjmu. Mohou být odvedeny jen po podpisu dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance.

2.8.1 Srážky ze zákona

Jednou z možností provedení exekuce nebo soudního výkonu rozhodnutí je srážka ze mzdy. Rozhoduje o nich soud či soudní exekutor, popř. jiné příslušné orgány. Tyto srážky mohou být strženy i z podpory v nezaměstnanosti, důchodu, všech pravidelně vyplácených dávek státní sociální podpory aj. Vždy ale musí zaměstnanci zůstat nezabavitelná částka (2/3 součtu normativních nákladů na bydlení a životního minima). O výši této částky rozhoduje vláda České republiky.

Nezabavitelná částka je minimální část příjmu, kterou musí dlužník dostat, bez ohledu na velikost dluhu. Do jejího výpočtu se zohledňuje i počet vyživovaných osob dlužníkem.

2.8.2 Dohody o srážkách

Dohoda o srážkách ze mzdy je způsob jištění dluhu, uzavírá se mezi zaměstnancem (dlužníkem) a věřitelem (zaměstnavatel či třetí osoba). Příkladem srážek ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele jsou:

- užívání služebního bytu,
- stravné,
- srážky k náhradě škody způsobené zaměstnancem aj.

Srážky pro třetí osobu se nejvíce týkají výživného. V případě věřitele jako třetí osoby je k dohodě potřebný souhlas zaměstnavatele. Výše srážek na dohodu nemůže převýšit polovinu příjmu zaměstnance.

2.8.3 Životní minimum

Životní minimum je společensky uznaná minimální hranice příjmů pro zajištění výživy a dalších základních osobních potřeb a je stanoveno v zákoně č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu.

2.8.4 Existenční minimum

Existenční minimum je minimální hranice peněžních příjmů, která je považována za nezbytnou pro zajištění výživy a ostatních základních potřeb pouze na úrovni přežití a je stanoveno v zákoně č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu.

Existenční minimum nelze použít na:

- nezaopatřené děti,
- u osob ve třetím stupni invalidity,
- u osob pobírajících starobní důchod,
- u osob starších 68 let (mpvs.cz, 2020).

Částka existenčního minima činí 2 200 Kč za měsíc. Od dubna 2020 se zvyšuje na 2 490 Kč.

2.9 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Jedná se o přímou daň. Je stanovena zákonem o daních z příjmů č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Poplatníky daně z příjmů jsou všechny fyzické osoby, které mají bydliště na území ČR nebo se zde obvykle zdržují. Závislá činnost je taková činnost,

které není konána úplně nezávisle, je konána podle pokynů toho, kdo vyplácí odměnu za vykonanou práci.

Nejobvyklejší znaky vztahu závislé činnosti fyzické osoby jsou:

- FO má k plátcí příjmů obdobné postavení jako zaměstnanec,
- pracovní pomůcky, stroje, a jiné potřebné věci k výkonu práce poskytuje plátce příjmu,
- FO přijímá přímo či nepřímo úkoly od plátce příjmu, který za její činnost zodpovídá.

2.9.1 Základ daně

Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti, kromě příjmů zdaněných srážkovou daní, navýšené o částku sociálního a zdravotního pojištění, které je zaměstnavatel povinen odvádět. Povinná částka na pojistné se při výpočtu připočte k příjmům i u zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel není povinen odvádět pojistné. Příjem z dohody o provedení práce se do výše 10 000 Kč hrubého příjmu nenavýšuje o koeficient 1,338 %.

Příjmy ze závislé činnosti (§ 6):

- příjmy ze současného či dřívějšího pracovního poměru,
- příjmy za práci společníků a jednatelů společnosti s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností, členů družstev,
- odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob.

2.9.2 Zdanění příjmů

Při výpočtu záloh na dani z příjmů ze závislé činnosti se přihlíží na to, zda má poplatník podepsané prohlášení k dani. Prohlášení k dani nemůže mít poplatník podepsáno u více zaměstnavatelů zároveň.

Srážkovou daní se zdaňují příjmy z dohod o provedení práce, u které úhrn příjmů u stejného zaměstnavatele za kalendářní měsíc nepřesáhne 10 000 Kč nebo pokud zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani. Další příjmy daně srážkovou daní jsou příjmy na základě dohody o pracovní činnosti, které nepřesahují v úhrnu 3 000 Kč u jednoho zaměstnavatele v kalendářním měsíci.

Zálohovou daní se zdaňují příjmy ze závislé činnosti, navýšené se povinné pojistné a snížené o částky, které jsou od daně osvobozeny. Pokud příjmy přesáhnou částku 1 672 080 Kč – 48násobek průměrné mzdy (pro rok 2020) odvádí se solidární daň. Daň se navýší o 7 % z kladného rozdílu mezi součtem příjmů zahrnovaných do dílčího ZD podle § 6 a dílčího ZD podle § 7 v příslušném zdaňovacím období a 48násobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona.

2.9.3 Nezdanitelná část ZD

O nezdanitelné částky uvedené v § 15 ZDP si FO snižuje základ daně před výpočtem daňové povinnosti. Zaměstnanci uplatňují odečet nezdanitelných částek základu daně při ročním zúčtování. Úhrnná částka daru musí splňovat podmínku minimální výše 2 % ze ZD nebo jeho hodnota přesahuje 1 000 Kč, maximálně však 15 % ze základu daně.

Od základu daně lze odečíst tyto položky:

- bezúplatné plnění (dary),
- úroky z úvěru na financování bytových potřeb (hypoteční úvěr, stavební spoření ...),
- pojistné na soukromé životní pojištění,
- příspěvek na penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření,
- členské příspěvky zaplacené odborové organizaci,
- částky za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání.

Nárok na uplatnění nezdanitelných částek získává poplatník podpisem prohlášení (Zákon č. 586/1992 Sb.).

2.9.4 Slevy na dani

Vypočtená daň se snižuje o uplatňované slevy na dani podle § 35 ZDP. Nárok na uplatnění slev na dani má poplatník po podepsání prohlášení k dani a doložení potřebných potvrzení. Poplatník má po podepsání prohlášení nárok na základní slevu na dani – slevu na poplatníka ve výši 24 840 Kč ročně (2 070 Kč měsíčně).

Výše slev na dani za rok 2020 jsou uvedeny v Tabulce 2.5.

Tabulka 2.5 Slevy na dani 2020

Sleva na dani	Roční částka	Měsíční částka
Na invaliditu 1. a 2. stupně	2 520 Kč	210 Kč
Na invaliditu 3. stupně	5 040 Kč	420 Kč
Na studenta	4 020 Kč	335 Kč
Pro držitele ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Na manželku	24 840 Kč	nelze měsíčně
Na manželku se ZTP/P	49 680 Kč	nelze měsíčně
Na důchodce	24 840 Kč	2 070 Kč
Na školkovné	14 600 Kč	nelze měsíčně
Na EET	5 000 Kč	nelze měsíčně

Zdroj: (Zákon č. 586/1992 Sb., §35ba); vlastní zpracování

Slevy na manželku, na školkovné a na EET nejsou v Tabulce 2.5 uvedeny v měsíční výši, protože je nelze uplatňovat měsíčně – pouze ročně. Slevy na dani na rozdíl od daňového zvýhodnění nelze čerpat do “mínusu” – nevznikne daňový bonus. Slevy na školkovné lze odečíst do výše minimální mzdy v daném roce – v roce 2020 tedy do výše 14 600 Kč.

Další způsobem snížení daňové povinnosti je daňové zvýhodnění na děti.

Výše daňového zvýhodnění na děti za rok 2020 je uvedeno v Tabulce 2.6.

Tabulka 2.6 Daňové zvýhodnění na děti 2020

Daňové zvýhodnění	Roční částka	Měsíční částka
Na první dítě	15 204 Kč	1 267 Kč
Na druhé dítě	19 404 Kč	1 617 Kč
Na třetí a každé další dítě	24 204 Kč	2 017 Kč
Na první dítě (pokud má ZTP/P)	30 408 Kč	2 534 Kč
Na druhé dítě (pokud má ZTP/P)	38 808 Kč	3 234 Kč
Na třetí a každé další dítě (pokud má ZTP/P)	48 408 Kč	4 034 Kč

Zdroj: (Zákon č. 586/1992 Sb., §35c); vlastní zpracování

2.9.5 Roční zúčtování

Poplatník, který měl ve zdaňovacím období příjmy ze závislé činnosti, může po ukončení zdaňovacího období požádat o roční zúčtování.

O roční zúčtování, může požádat poplatník, který:

- měl ve zdaňovacím období příjmy pouze od jednoho plátce,
- měl příjmy od více plátců, ale byl u různých zaměstnavatelů zaměstnaný postupně,
- podepsal u všech zaměstnavatelů prohlášení k dani (do 30 dní od nástupu do práce, nejpozději do 15. února příslušného zdaňovacího období),
- písemně požádal o roční zúčtování.

V ročním zúčtování má poplatník možnost dodatečně uplatnit nárok na odpočet slev na dani, nezdanitelné části ZD a na daňové zvýhodnění, které neuplatnil v průběhu zdaňovacího období.

3 Analýza mzdového systému z účetního a daňového pohledu

Tato část bakalářské bude zaměřena na analýzu mzdového systému ČR z účetního a daňového pohledu, zohlední vývoje problematiky v minulých letech i v současnosti. Analýzu bude provedena pomocí tabulek a grafů. Na základě zjištěných informací bude zhodnocena současná situace a bude předpovídán budoucí vývoj mzdového systému.

3.1 Základní účtování mezd v praxi

V dnešní době většina mzdových účetních účtuje v příslušném účetním programu, který zvládne sám všechny výpočty a zaokrouhlení. Znat princip výpočtu mezd je ale důležité pro každou dobrou mzdovou účetní.

Základní účtování mezd u zaměstnance je uvedeno v Tabulce 3.1.

Tabulka 3.1 Účtování mezd u zaměstnance

Účtování mezd u zaměstnance		
Text	MD	D
Záloha na mzdu hotově	331	211
Hrubá mzda	521	331
SP hrazené zaměstnavatelem	524	336.1
ZP hrazené zaměstnavatelem	524	336.2
Záloha na daň	331	342.1
Daňový bonus	342.2	331
SP hrazené zaměstnancem	331	336.1
ZP hrazené zaměstnancem	331	336.2
Ostatní srážky	331	379
Výplata mzdy hotově	331	211
Výplata mzdy z účtu	331	221
Náhrada mzdy	521	331
Nemocenská	336.1	331

Zdroj: (účtový rozvrh, 2020); vlastní zpracování

Náhradou mzdy se v tomto příkladu rozumí náhradu, kterou vyplácí zaměstnavatel. Nemocenskou se rozumí dávky nemocenského pojištění, které zaměstnanci hradí Česká správa sociálního zabezpečení. Náhrada mzdy nově náleží zaměstnanci již od 1. dne pracovní neschopnosti.

Jako podklady pro účtování mezd pro mzdové účetní ve většině případů slouží mzdové listy. Většina účetních volí minimální při účtování mezd analytickou evidenci, např. pro označení zaměstnance, institucí, daňové povinnosti či daňového bonusu. Mzdy mohou být vypláceny hotově nebo na účet zaměstnance.

Samotné účtování mezd není nijak složité. Mnohem složitější je sledovat všechny zákony a novinky. Mzdová účetní má ve většině případů taky na starosti vyplňování

spousty formulářů a evidencí. Velkou oporou jsou účetní softwary, ale v některých případech je dobré si výsledky výpočtů sama ověřit.

Větším firmám s mnoha zaměstnanci se proto doporučuje rozdělit účetnictví minimálně mezi dvě účetní – mzdovou a finanční, protože obě tyto části jsou rozsáhlé a je lepší mít na každou odborníka, který se orientuje v zákonech a nařízeních.

Na rozdíl od účtu 521, který se používá u mezd zaměstnanců, se u účtování mezd společníků účtuje na účet 522, kde se zachycují všechny pracovněprávní nároky společníků či členů družstev z pracovního poměru nebo dohod.

Základní účtování u společníka je uvedeno v Tabulce 3.2.

Tabulka 3.2 Účtování mezd u společníka

Účtování mezd u společníka		
Text	MD	D
Předpis mzdy společníka	522	366
Předpis SP a ZP	366	336
Záloha na daň	366	342.1
Daňový bonus	342.2	366
Výplata společníkům v hotovosti	366	211
Výplata společníkům z účtu	366	221

Zdroj: (účetový rozvrh, 2020); vlastní zpracování

3.2 Příklad na účtování mezd

Zaměstnanec Z pobírá měsíční hrubou mzdu vy výši 25 000. Čistá mzda je mu na jeho žádost vyplácena na bankovní účet. Ze mzdy si nechává srážet částku 2 000 na spoření. Pro zaměstnance Z je v analytické evidenci vyhrazen účet 331.3, pro odvody SP je to účet 336.1 a pro odvody ZP je to účet 336.2.

Účtování mezd na příkladu je uvedeno v Tabulce 3.3.

Tabulka 3.3 Příklad na účtování mezd

Příklad na účtování mezd			
Text	Částka (v Kč)	MD	D
Hrubá mzda	25 000	521	331.3
SP hrazeno zaměstnavatelem (24,8 %)	6 200	524	336.1
ZP hrazeno zaměstnavatelem (9 %)	2 250	524	336.2
Záloha na daň (15 %)	5 025	331.3	342
SP hrazeno zaměstnancem (6,5 %)	1 625	331.3	336.1
ZP hrazeno zaměstnancem (4,5 %)	1 125	331.3	336.2
Srážka na spoření	2 000	331.3	379
Výplata mzdy z účtu	15 225	331.3	221
Odvod SP z účtu	7 825	336.1	221
Odvod ZP z účtu	3 375	336.2	221
Odvod zálohy na daň z účtu	5 025	342	221
Odvod ostatních srážek z účtu	2 000	379	221

Zdroj: (účetový rozvrh, 2020); vlastní zpracování

Všechny účty, které byly použity v Tabulkách 3.1 a 3.2 a 3.3 jsou vyjmenovány v Příloze 1.

3.3 Vývoj výše minimální mzdy

Minimální mzda je nejnižší možná mzda, která je zaměstnanci vyplacena zaměstnavatelem za práci.

Výše minimálních mezd od roku 2005 do roku 2020 a jejich meziroční přírůstky jsou uvedeny v Tabulce 3.4.

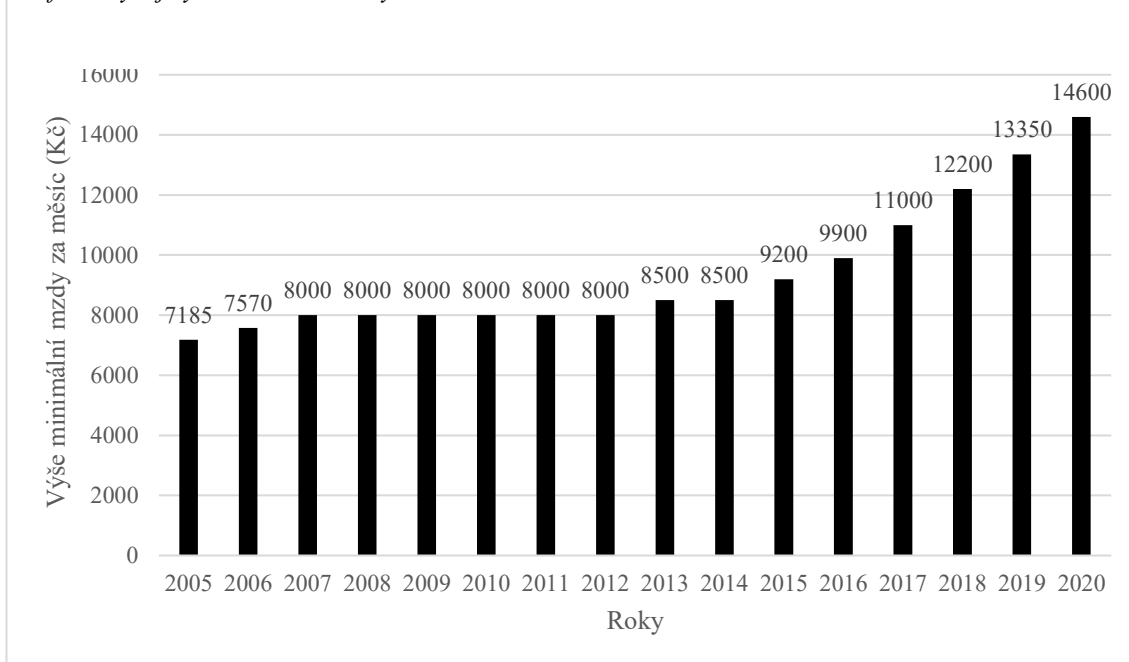
Tabulka 3.4 Vývoj výše a meziročního přírůstku minimální mzdy 2005-2020

Rok	Výše min. mzdy za měsíc (Kč)	Meziroční přírůstek minimální mzdy (Kč)
2005	7185	485
2006	7570	385
2007	8000	430
2008	8000	0
2009	8000	0
2010	8000	0
2011	8000	0
2012	8000	0
2013	8500	500
2014	8500	0
2015	9200	700
2016	9900	700
2017	11000	1100
2018	12200	1200
2019	13350	1150
2020	14600	1250

Zdroj: (kurzy.cz, 2020); vlastní zpracování

V Tabulce 3.4 je zobrazen vývoj výše minimální mzdy a meziročního přírůstku v letech 2005-2020 vždy k 1. 1. daného roku. Od roku 2005 do roku 2007 se minimální mzda vždy zvyšovala maximálně do výše 500 Kč. Od roku 2007 do roku 2012 byla její výše stále stejná. Minimální mzda se meziročně v posledních letech zvyšuje podstatně více než v letech předchozích.

Graf 3.1 Vývoj výše minimální mzdy v letech 2005-2020



Zdroj: (kurzy.cz, 2020); vlastní zpracování

Z Grafu 3.1 můžeme vyčíst, že rozdíl výše minimální mzdy v letech 2005 a 2020 je dvojnásobný. V letech 2005-2014 výše minimální mzdy rostla velmi málo nebo vůbec, což mohlo být způsobeno nepříznivým stavem ekonomiky. Naopak od roku 2015 se ekonomika zlepšuje, což může být jedním z důvodů zvýšení minimální mzdy. Zvyšování minimální mzdy není pozitivně vnímáno zaměstnavateli z důvodu zvyšování nákladů.

3.4 Komparace skupin zaručené mzdy

Zaručená mzda je minimálně výše mzdy pro určité skupiny zaměstnanců, tyto skupiny jsou rozděleny do osmi stupňů dle odpovědnosti, namáhavosti a složitosti dané práce.

Výše rozdílů mezi skupinami zaručené mzdy za rok 2020 jsou uvedeny v Tabulce 3.5.

Tabulka 3.5 Komparace skupin zaručené mzdy za rok 2020

1.	x							
2.	1 500	x						
3.	3 200	1 700	x					
4.	5 000	3 500	1 800	x				
5.	7 100	5 600	3 900	2 100	x			
6.	9 400	7 900	6 200	4 400	2 300	x		
7.	11 900	10 400	8 700	6 900	4 800	2 500	x	
8.	14 600	13 100	11 400	9 600	7 500	5 200	2 700	x
Skupina	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.

Zdroj: (kurzy.cz,2020); vlastní zpracování

V Tabulce 3.5 můžeme vidět porovnání výše zaručené mzdy mezi jednotlivými skupinami. K porovnání byla použita matice. Mezi 1. a 8. skupinou je největší rozdíl, a to ve výši minimální mzdy za rok 2020 (14 600 Kč). Největší rozdíl u po sobě jdoucích a skupin je mezi 7. a 8. skupinou. Nejmenší rozdíl je pak mezi 1. a 2. skupinou.

3.5 Vývoj výše průměrné hrubé měsíční mzdy

Průměrná hrubá měsíční mzda je podíl mezd připadající na jednoho zaměstnance bez ostatních osobních nákladů. Do této mzdy se nezahrnuje náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost nebo karanténa placena zaměstnavatelem.

Hrubá mzda je mzda před snížením o sociální zabezpečení, pojistné na veřejné zdravotní pojištění, daň z příjmu a jiné srážky.

Výše průměrných hrubých měsíčních mezd od roku 2005 do roku 2019 a jejich meziroční přírůstky jsou uvedeny v Tabulce 3.6.

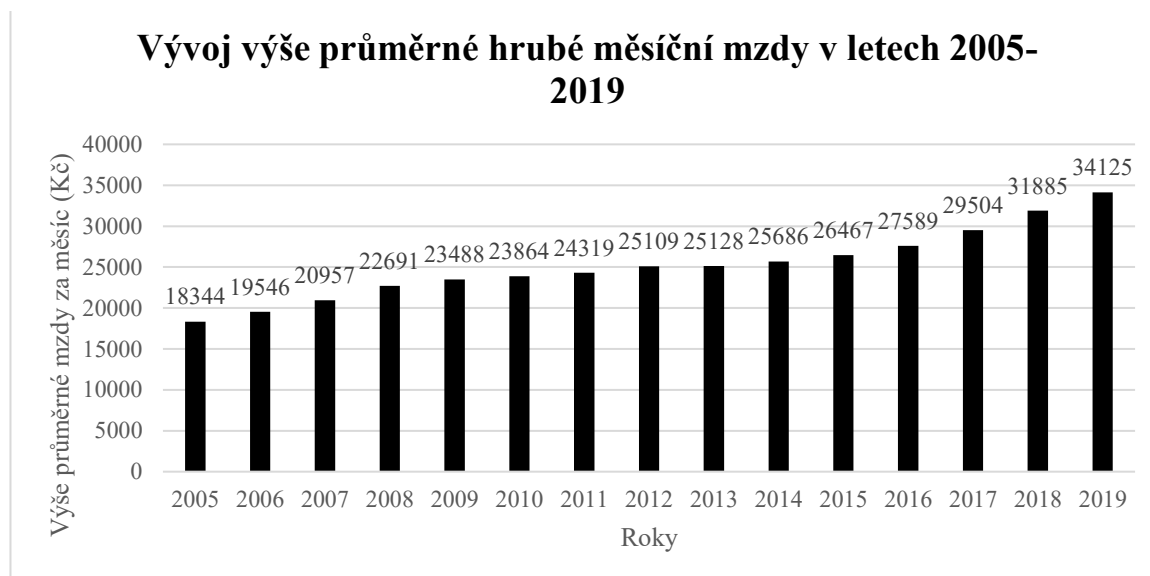
Tabulka 3.6 Vývoj výše průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2005-2019

Rok	Výše průměrné mzdy za měsíc (Kč)	Meziroční přírůstek průměrné mzdy (Kč)	Meziroční přírůstek průměrné mzdy
2005	18344	878	4,79 %
2006	19546	1202	6,15 %
2007	20957	1411	6,73 %
2008	22691	1734	7,64 %
2009	23488	797	3,39 %
2010	23864	376	1,58 %
2011	24319	455	1,87 %
2012	25109	790	3,15 %
2013	25128	19	0,08 %
2014	25686	558	2,17 %
2015	26467	781	2,95 %
2016	27589	1122	4,07 %
2017	29504	1915	6,49 %
2018	31885	2381	7,47 %
2019	34125	2240	6,56 %

Zdroj: (kurzy.cz, 2020); vlastní zpracování

Z Tabulky 3.6 jsme schopni vyčíst, že nejmenší meziroční přírůstek průměrné měsíční mzdy byl v roce 2013 s 0,08% rozdílem a největší v roce 2008 s 7,64% rozdílem. Průměrná mzda do od roku 2005 k roku 2019 skoro zdvojnásobila. Výši průměrné mzdy vysoce ovlivňují platy, které mají extrémní hodnoty.

Graf 3.2 Vývoj výše průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2005-2019



Zdroj: (kurzy.cz, 2020); vlastní zpracování

Na základě Grafu 3.2 lze předpokládat, že výše průměrné hrubé měsíční mzdy se bude v následujících letech zvyšovat. V porovnávaných letech nikdy hodnota této mzdy neklesala, a i když v roce 2013 se zvýšila pouze o 19 korun, stále její výše rostla.

3.6 Vývoj daňového zvýhodnění na děti

Daňové zvýhodnění je jedním ze způsobů, kterým stát podporuje rodiny s dětmi. Slouží ke snížení daňové povinnosti.

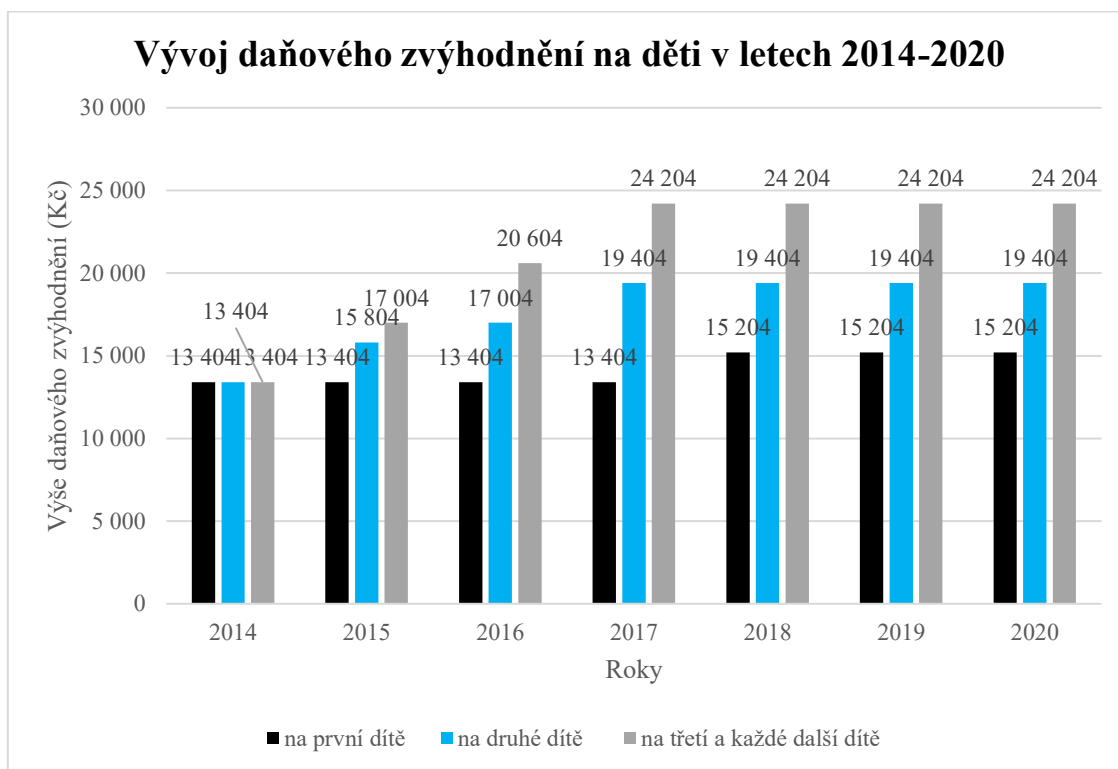
Výše daňového zvýhodnění na vyživované děti od roku 2014 do roku 2020 jsou uvedeny v Tabulce 3.7.

Tabulka 3.7 Vývoj daňového zvýhodnění na vyživované děti 2014-2020

Rok	První dítě	Druhé dítě	Třetí a každé další dítě
2014	13 404	13 404	13 404
2015	13 404	15 804	17 004
2016	13 404	17 004	20 604
2017	13 404	19 404	24 204
2018	15 204	19 404	24 204
2019	15 204	19 404	24 204
2020	15 204	19 404	24 204

Zdroj: (aktuálně.cz, 2020); vlastní zpracování

Graf 3.3 Vývoj daňového zvýhodnění na děti v letech 2014-2020



Zdroj: (aktuálně, 2020); vlastní zpracování

Z Grafu 3.3 pozorujeme, že nejvíce se zvýšilo daňového zvýhodnění na třetí a každé další dítě. V roce 2014 byla všechna zvýhodnění stejně vysoká a od roku 2015 se začala rozlišovat. Daňové zvýhodnění na první dítě se do roku 2017 nezvyšovalo. V roce 2018 se pak zvýšilo pouze daňové zvýhodnění na první dítě a od tohoto roku jsou zvýhodnění stále stejně vysoká.

3.7 Komparace zdanění minimální mzdy v roce 2019 a 2020

V České republice bylo na základě nařízení vlády č. 273/2018 Sb. o minimální mzdě určeno, že minimální mzda účinná od 1. ledna 2019 bude 13 350 Kč měsíčně, resp. 79,80 Kč za hodinu při standardní týdenní pracovní době 40 hodin.

V roce 2020 bylo nařízeno, že se minimální mzda zvedne o 1 250 Kč a její výše tedy bude činit 14 600 Kč měsíčně, resp. 87,30 Kč za hodinu s platností od 1. ledna 2020 (aktuálně.cz, 2020).

Za minimální mzdu v ČR pracuje zhruba 150 000 lidí. Od 1. 7. 2019 se snížilo sociální pojištění hrazeno zaměstnavatelem z 25 % na 24,8 % z důvodu zrušení karenční doby.

Zdanění minimální mzdy za rok 2019 do 1. 7. 2019 je uvedeno v tabulce 3.8.

Tabulka 3.8 Zdanění minimální mzdy rok 2019 do 1. 7. 2019

Minimální mzda v ČR za rok 2019			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
Vyměřovací základ			
1	Hrubá mzda poplatníka	13 350	
2	Roční hrubá mzda poplatníka	160 200	ř. 1 x 12 měsíců
3	SP a ZP hrazené zaměstnavatelem (34 %)	54 468	ř. 2 x 0,34 (25 % + 9 %)
4	Základ daně	214 600	ř. 2 + ř. 3 zaokrouhleno na celé stovky dolů
Odvody zaměstnance			
5	Sociální pojištění (6,5 %)	10 413	ř. 2 x 0,065
6	Zdravotní pojištění (4,5 %)	7 209	ř. 2 x 0,045
Daňová povinnost			
7	Daň (15 %)	32 190	ř. 4 x 0,15
Slevy na dani a daňové zvýhodnění			
8	Základní sleva na poplatníka	24 840	
9	Konečná daň	7 350	ř. 7 - ř. 8

Zdroj: vlastní zpracování

Zdanění minimální mzdy za rok 2019 od 1. 7. 2019 je uvedeno v Tabulce 3.9.

Tabulka 3.9 Zdanění minimální mzdy rok 2019 od 1. 7. 2019

Minimální mzda v ČR za rok 2019			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
Vyměřovací základ			
1	Hrubá mzda poplatníka	13 350	
2	Roční hrubá mzda poplatníka	160 200	ř. 1 x 12 měsíců
3	SP a ZP hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	54 148	ř. 2 x 0,338 (24,8 % + 9 %)
4	Základ daně	214 348	ř. 2 + ř. 3 zaokrouhleno na celé stovky dolů
Odvody zaměstnance			
5	Sociální pojištění (6,5 %)	10 413	ř. 2 x 0,065
6	Zdravotní pojištění (4,5 %)	7 209	ř. 2 x 0,045
Daňová povinnost			
7	Daň (15 %)	32 153	ř. 4 x 0,15
Slevy na dani a daňové zvýhodnění			
8	Základní sleva na poplatníka	24 840	
9	Konečná daň	7 313	ř. 7 - ř. 8

Zdroj: vlastní zpracování

Zdanění minimální mzdy v roce 2020 je uvedeno v Tabulce 3.10.

Tabulka 3.10 Zdanění minimální mzdy rok 2020

Minimální mzda v ČR za rok 2020			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
Vyměřovací základ			
1	Hrubá mzda poplatníka	14 600	
2	Roční hrubá mzda poplatníka	175 200	ř. 1 x 12 měsíců
3	SP a ZP hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	59 218	ř. 2 x 0,338 (24,8 % + 9 %)
4	Základ daně	234 400	ř. 2 + ř. 3 zaokrouhleno na celé stovky dolů
Odvody zaměstnance			
5	Sociální pojištění (6,5 %)	11 388	ř. 2 x 0,065
6	Zdravotní pojištění (4,5 %)	7 884	ř. 2 x 0,045
Daňová povinnost			
7	Daň (15 %)	35 160	ř. 4 x 0,15
Slevy na dani a daňové zvýhodnění			
8	Základní sleva na poplatníka	24 840	
9	Konečná daň	10 320	ř. 7 - ř. 8

Zdroj: vlastní zpracování

Daňové zatížení mzdy vzorec:

$$\frac{(daň+SP\ za\ zaměstnance+ZP\ za\ zaměstnance)}{hrubá\ mzda} \times 100 \quad (3.1)$$

Daňové zatížení minimální mzdy v roce 2019: **15,59 %** (do 1. 7. 2019)

Daňové zatížení minimální mzdy v roce 2019: **15,56 %** (od 1. 7. 2019)

Daňové zatížení minimální mzdy v roce 2020: **16,89 %**.

V Tabulkách 3.8, 3.9 a 3.10 je rozebrán výpočet z příjmů fyzických osob na základě minimální mzdy ČR s uplatněním slevy na poplatníka. V roce 2019 byla minimální mzda 160 200 Kč ročně, celková daň z ní ročně odvedena 7 350 Kč do 1. července 2019 a 7 313 Kč od 1. července 2019 po odečtení základní slevy na poplatníka, daňové zatížení minimální mzdy v roce 2019 do 1. července 2019 bylo 15,59 %, od 1. července 2019 se mírně snížilo na 15,56 %. V roce 2020 je roční minimální mzda 175 200 Kč a celková daň z ní ročně odvedena 10 320 Kč po odečtení slevy na poplatníka, daňové zatížení minimální mzdy v roce 2020 vychází na 16,89 %.

Tento výpočet slouží k zjišťování daně z příjmů. Z druhé mzdy poplatníka je vypočtena superhrubá mzda (hrubá mzda x 1,34 v roce 2019 do 1. července a hrubá mzda x 1,338 v roce 2020 a v roce 2019 od 1. července). Výpočet se od 1. července 2019 měnil z toho důvodu, že zaměstnavatel musí vyplácet náhradu mzdy za nemoc již od prvního dne nemoci, ne až od třetího, jako to bylo do té doby.

Superhrubá mzda se v ČR zavedla v roce 2007, ve skutečnosti zaměstnanec sice platí 15 %, ale tahle metoda navýší ZD natolik, že konečná daň je jako kdyby poplatník platil 20,1 % z hrubé mzdy. Superhrubá mzda je daňový základ, od kterého se odráží další výpočty. V ČR nelze čerpat základní slevu na poplatníka jako daňový bonus – slevu lze uplatnit pouze do výše daňové povinnosti. Daňový bonus je možný pouze v případě uplatnění daňového zvýhodnění na děti.

V roce 2018 byl předložen návrh na zrušení superhrubé mzdy a zavedení daně 15 % z hrubé mzdy jako to fungovalo do roku 2007. Tento návrh byl ale zamítnut z důvodu, že by způsobil snížení státního rozpočtu až do výše 75 miliard korun a tím pádem byl návrh označen jako nereálný.

3.8 Změna výše životního minima

Výše životního minima se naposledy měnily v lednu 2012. Nyní se navyšují od 1. dubna 2020 na návrh ministryně Maláčové. Životní minimum je upraveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu.

Změna výše životního minima od 1. 4. 2020 je uvedena v tabulce 3.11.

Tabulka 3.11 Změna výše životního minima od 1. 4. 2020

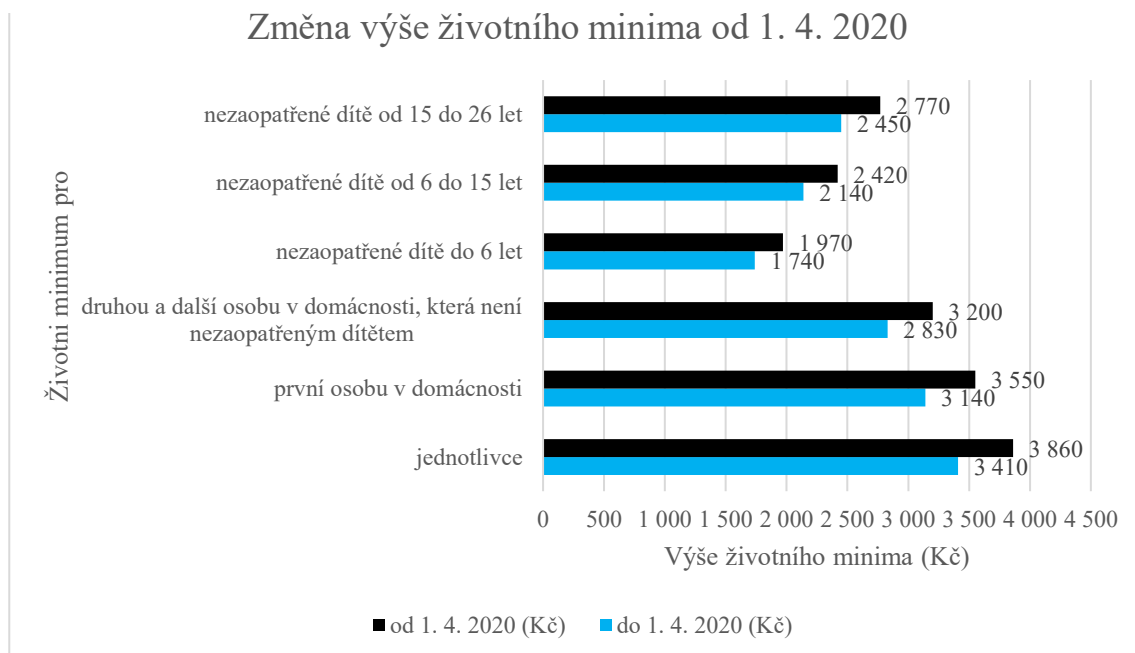
Měsíční životní minimum pro	do 1. 4. 2020 (Kč)	od 1. 4. 2020 (Kč)	nárůst od 1. 4. 2020 (Kč)
jednotlivce	3 410	3 860	450
první osobu v domácnosti	3 140	3 550	410
druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem	2 830	3 200	370
nezaopatřené dítě do 6 let	1 740	1 970	230
nezaopatřené dítě od 6 do 15 let	2 140	2 420	280
nezaopatřené dítě od 15 do 26 let	2 450	2 770	320

Zdroj: (aktuálně.cz, 2020); vlastní zpracování

Pro výpočet životního minima se počítají všechny osoby žijící v jedné domácnosti. Pro 2 dospělé a 2 děti ve věku 7 a 16 let se stanoví minimum od 1. 4. 2020 jako $3\,550 + 3\,200 + 2\,420 + 2\,770 = 11\,940$ Kč.

Životní minimum nezahrnuje nezbytné náklady na bydlení. Náklady na bydlení jsou řešeny v rámci příspěvku na bydlení a v rámci doplatku na bydlení (mpsv.cz, 2019).

Graf 3.4 Změna výše životního minima od 1. 4. 2020



Zdroj: (aktuálně.cz, 2020); vlastní zpracování

Z Grafu 3.4 můžeme vidět, že se všechny částky životního minima zvýšily. Nejvíce se zvýšila částka pro jednotlivce a to o 450 Kč a nejméně se zvýšila částka pro nezaopatřené dítě do 6 let, a to pouze o 230 Kč měsíčně. Vzhledem k tomu, že se výše životního minima od roku 2012 neměnila, nelze předpovědět, zda se bude v nejbližších letech opět zvyšovat.

3.9 Dopady nouzového stavu v ČR

V březnu 2020 se ČR dostala do mimořádné situace spojené s virem COVID-19, která zásadně ovlivnila každodenní život, ekonomiku ČR, zaměstnanost, finanční situaci mnoha zaměstnanců a firem, ale i účetnictví.

Nouzový stav v ČR byl vyhlášen 12. března 2020 a oficiálně skončil 17. května 2020. Nouzový stav znamenal omezení volného pohybu, opatření na státních hranicích, opatření v oblasti maloobchodu a služeb, opatření školní docházky a vzdělávacích akcí, opatření v sociální oblasti a zdravotnictví aj. (vláda.cz, 2020).

Postupně docházelo k rozpouštění mimořádných opatření a některé podniky mohly i během nouzového stavu fungovat, za určitých podmínek jako jsou mimořádná

hygienická opatření, rozestupy zákazníků, ochrana úst a nosu aj. Podnikatelské činnosti se postupně uvolňovali ve 4 vlnách, kdy v poslední vlně k 25. květnu 2020 mají činnost povoleny restaurace s vnitřními prostory, živnosti, u kterých je porušována integrita kůže, hotely, taxislužby aj. (vláda.cz, 2020).

3.9.1 Ošetřovné, dopady na zaměstnance a program Antivirus

Pravidla pro ošetřovné se od března po celou dobu trvání mimořádných opatření měnila. Rodiče mají nárok na ošetřovné po celou dobu uzavření školských a dalších dětských zařízení. Nárok na ošetřovné mají rodiče dětí mladších 13 let, dále rodiče i starších dětí, které jsou hendikepované a navštěvují školu. Ošetřovné dostanou i lidé, kteří pečují o hendikepovaného, který s nimi žije v jedné domácnosti a z důvodu uzavření některých sociálních služeb se o něj musí postarat. Dvě pečující osoby se v této době mohou bez omezení střídát v péči (mpsv.cz, 2020).

Pro výpočet ošetřovného je základem průměrný denní příjem za rozhodné období, ten se dále redukuje pomocí tří redukčních hranic. Ošetřovné se vyplácí od 1. dne za kalendářní dny ve výši 60 % redukovaného denního základu (mpsv.cz, 2020).

Příklady na výpočet ošetřovného 60 % v době pandemie za 30 kalendářních dnů podle výše mzdy jsou uvedeny v Tabulce 3.12.

Tabulka 3.12 Výpočet výše ošetřovného v době pandemie – březen 2020

Výpočet výše ošetřovného v době pandemie – březen 2020		
Hrubá mzda (Kč)	Ošetřovné (Kč)	Výpočet (Kč)
21 000	11 220	$(21\,000 \times 12) / 365 = 690,41 \times 0,90 = 621,37$ $60\% \text{ z } 622 = 374 \times 30 \text{ dní} = 11\,220$
26 000	13 860	$(26\,000 \times 12) / 365 = 854,79 \times 0,90 = 769,31$ $60\% \text{ z } 770 = 462 \times 30 \text{ dní} = 13\,860$
29 000	15 480	$(29\,000 \times 12) / 365 = 953,42 \times 0,90 = 858,08$ $60\% \text{ z } 859 = 516 \times 30 \text{ dní} = 15\,480$

Zdroj: (mpsv.cz, 2020); vlastní zpracování

Ošetřovné se od 1. dubna 2020 do 30. června 2020 vyplácí i zpětně vy výši 80 % vyměřovacího základu (měsec.cz, 2020).

Příklady na výpočet ošetřovného 80 % v době pandemie za 30 kalendářních dnů podle výše mzdy jsou uvedeny v Tabulce 3.14.

Tabulka 3.13 Výpočet výše ošetřovného v době pandemie– duben 2020

Výpočet výše ošetřovného v době pandemie – duben 2020		
Hrubá mzda (Kč)	Ošetřovné (Kč)	Výpočet (Kč)
21 000	14 940	$(21\,000 \times 12) / 365 = 690,41 \times 0,90 = 621,37$ 80 % z 622 = $498 \times 30 \text{ dní} = 14\,940$
26 000	18 480	$(26\,000 \times 12) / 365 = 854,79 \times 0,90 = 769,31$ 80 % z 770 = $616 \times 30 \text{ dní} = 18\,480$
29 000	29 640	$(29\,000 \times 12) / 365 = 953,42 \times 0,90 = 858,08$ 80 % z 859 = $688 \times 30 \text{ dní} = 20\,640$

Zdroj: (mpsv.cz, 2020); vlastní zpracování

Ošetřovné je vypláceno zpětně k datu přijetí mimořádných opatření, než tato situace pomine. Poté budou platit původní pravidla vyplácení (mpsv.cz, 2020).

Redukce denního vyměřovacího základu pro výpočet ošetřovného:

- do 1 162 Kč redukce na 90 %,
- od 1 162 Kč do 1 742 Kč redukce na 60 %,
- od 1 742 do 3 484 Kč redukce na 30 %,
- nad 3 484 Kč se nezohledňuje (mpsv.cz, 2020).

Zaměstnanci měli v době nařízené karantény možnost pracovat z domova, pokud při karanténě dodržovali všechna stanovená omezení, pravidla a pokud zaměstnancův stav nebrání výkonu práce. Takto vykonávaná práce může proběhnout pouze souhlasí-li obě strany pracovního poměru. V tomto případě platí, že pokud zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda, nenáleží mu v době prvních 14. dní náhrada mzdy za dobu výkonu práce (mpsv.cz, 2020).

Pokud zaměstnanec (FO) v souvislosti s omezeními k zamezení šíření viru skončí práci vlastním rozhodnutím nebo s ní pracovní poměr ukončí zaměstnavatel (z organizačních důvodů, dohodou atd.) a tato osoba se chce evidovat na Úřadu práce ČR, musí vyplnit žádost o zprostředkování zaměstnání a žádost o podporu v nezaměstnanosti. Uchazeči o práci, kteří jsou v karanténě jsou bráni z pohledu Úřadu práce stejně jako uchazeči, kteří jsou nemocní či po úrazu. Uchazeči musí doložit potvrzení o dočasné neschopnosti (mpsv.cz, 2020).

Program ochrany zaměstnanosti Antivirus má za úkol pomoci firmám ochránit pracovní místa. Stát pomocí Úřadu práce ČR bude firmám kompenzovat vyplacené prostředky. Hlavním cílem programu Antivirus je pomoci zaměstnavatelům co nejlépe zvládnout mimořádnou situaci a zamezit propouštění zaměstnanců ve větší míře (mpsv.cz, 2020).

Kompenzace bude náležet zaměstnavatelům, kterým mohou v důsledku šíření viru vzniknout problémy v hospodářské činnosti. Bude jim poskytován příspěvek v plné či částečné výši na úhradu mezd, na které budou mít zaměstnanci nárok z důvodu překážek ze strany zaměstnance (nařízená karanténa) nebo ze strany zaměstnavatele (uzavření provozovny), pokud bude prokázáno, že tyto překážky vznikly z důvodu nákazy COVID-19 (mpsv.cz, 2020).

Podmínky pro využití programu Antivirus jsou uvedeny v Tabulce 3.12.

Tabulka 3.14 Program MPSV na ochranu zaměstnanosti

Program MPSV na ochranu zaměstnanosti
Nucené omezení provozu a karanténa
<ul style="list-style-type: none"> • v karanténě pobírá zaměstnanec náhradu mzdy vy výši 60 % průměrného redukovaného výdělku • v případě nutnosti uzavřít provoz v důsledku nařízení vlády pobírá zaměstnanec 100 % průměrného výdělku • 80 % příspěvek zaměstnavatelům z vyplacených náhrad mezd (společně s odvody) – maximálně do výše 39 000 Kč
Související hospodářské potíže
<ul style="list-style-type: none"> • podle druhu překážky má zaměstnanec nárok na 60-100 % průměrného výdělku • příspěvek pro zaměstnavatele 60 % z vyplacených náhrad mezd (společně s odvody) – maximálně do výše 29 000 Kč
Nárok na kompenzaci – podmínky
<ul style="list-style-type: none"> • pro firmy v podnikatelské sféře, kde jsou zaměstnanci v pracovním poměru a účastní se na nemocenském a důchodovém pojištění • zaměstnavatel musí striktně dodržovat zákoník práce • zaměstnanci nesmí být dána výpověď a nesmí být ve výpovědní lhůtě • zaměstnavatel je povinen vyplatit mzdu a odvést odvody

Zdroj: (mpsv.cz, 2020); vlastní zpracování

Tato mimořádná situace zkomplikovala práci především mzdovým účetním, které se musely rychle přizpůsobit a zvládnout vyplnit formuláře, které doposud nikdy neviděly, počítat jiným způsobem ošetrovné, rychle reagovat na dotazy zaměstnanců, musely více komunikovat s úřady, které tuto situaci řešily. Pro všechny byla tato situace nová a programátoři, kteří měli na starosti mzdové programy, museli rychle reagovat na případné změny ve výpočtech, aby vše proběhlo, jak má a zaměstnanci dostali výplaty v pořádku a správné výši.

4 Analýza a zhodnocení mzdového systému v případových studiích

Tato část bakalářské práce se bude zabývat praktickými příklady mzdového systému, jejich výpočtům a účetním případům, které se často v mzdovém účetnictví vyskytují. Do praktických příkladů budou zahrnuty různé situace, které mohou pro zaměstnance a zaměstnavatele v této problematice nastat a bude zde zohledněn jejich výpočet.

4.1 Výpočet čisté měsíční mzdy – daňové zvýhodnění na děti

Jako první byl zvolen výpočet čisté mzdy zaměstnanci, který má stanovenou výši mzdy na úrovni minimální mzdy v roce 2020. Podepsal prohlášení k dani, uplatňoval u plátce slevu na dani na sebe a daňové zvýhodnění na dvě děti (8 a 14 let), žijící s ním v domácnosti.

Výpočet čisté měsíční mzdy s daňovým zvýhodněním na děti je uvedeno v Tabulce 4.1.

Tabulka 4.1 Čistá měsíční mzda – daňové zvýhodnění na děti

Čistá měsíční mzda – daňové zvýhodnění na děti			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá mzda poplatníka	14 600	
2	SP hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	3 621	ř. 1 x 0,248
3	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	1 314	ř. 1 x 0,09
4	Superhrubá mzda	19 600	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3 zaokrouhleno na celé stovky nahoru
5	Záloha na daň (15 %)	2 940	ř. 4 x 0,15
6	Sleva na poplatníka	2 070	
7	Záloha na daň po slevě	870	ř. 5 – ř. 6
8	Nárok na daňové zvýhodnění	2 884	1 267 Kč + 1 617 Kč
9	Záloha na daň po slevě	0	
10	Daňový bonus	2 014	ř. 7 – ř. 8
11	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	949	ř. 1 x 0,065
12	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	657	ř. 1 x 0,045
13	Čistá mzda	15 008	ř. 1 + ř. 10 – ř. 11 – ř. 12

Zdroj: (finance.cz, 2020); vlastní zpracování

V Tabulce 4.1 můžeme vidět výpočet čisté mzdy pro zaměstnance, který uplatňuje základní slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na dvě děti. Pro výpočet byla použita minimální mzda pro rok 2020. Superhrubá mzda (v tomto případě 19 600 Kč) představuje celkové mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance pobírajícího minimální mzdu. Daňové zvýhodnění na děti zapříčinilo, že konečná (tedy čistá mzda) poplatníka činí dokonce více než původní hrubá mzda.

4.2 Výpočet čisté měsíční mzdy – čerpání dovolené

Zaměstnanec v tomto případě pracuje jako administrativní pracovník. Pracuje na plný úvazek. Jeho měsíční hrubá mzda činí 18 000 Kč (měsíční průměr 97,83 Kč/h).

V minulém měsíci čerpal 5 dní dovolené, odpracoval 18 dní (celkem 144 hodin – 18 dní x 8 hodin). Podepsal prohlášení k dani a uplatňuje základní slevu na poplatníka.

Výpočet čisté měsíční mzdy s čerpáním dovolené je uvedeno v Tabulce 4.2.

Tabulka 4.2 Čistá měsíční mzda – čerpání dovolené

Čistá měsíční mzda – čerpání dovolené			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá mzda poplatníka	18 000	
2	Měsíční průměr na hodinu	97,83	
3	Průměr pro náhrady	98	
4	Měsíční hrubá mzda	14 088	ř. 2 x 144 hodin
5	Náhrada za dovolenou	3 920	ř. 3 x 40 hodin (5 x 8)
6	Celkem hrubá mzda	18 008	ř. 4 + ř. 5
7	SP hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	4 466	ř. 6 x 0,248
8	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	1 621	ř. 6 x 0,09
9	Superhrubá mzda	24 100	ř. 6 + ř. 7 + ř. 8 zaokrouhleno na celé stovky nahoru
10	Záloha na daň (15 %)	3 615	ř. 9 x 0,15
11	Sleva na poplatníka	2 070	
12	Záloha na daň po slevě	1 545	ř. 10 – ř. 11
13	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	1 171	ř. 6 x 0,065
14	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	811	ř. 6 x 0,045
15	Čistá mzda	14 481	ř. 6 – ř. 12 – ř. 13 – ř. 14

Zdroj: (portál.pohoda.cz, 2019); vlastní zpracování

V Tabulce 4.2 vidíme výpočet čisté mzdy při čerpání pěti dnů dovolené. Základní hrubá mzda pracovníka činila 18 000 Kč. Uplatňoval slevu pouze na poplatníka. Pokud srovnáme tento výpočet s Tabulkou 4.1, kde poplatník uplatňoval i daňové zvýhodnění na děti. Lze zde vidět že i přesto, že pobíral pouze hrubou minimální mzdu, konečná čistá mzda byla vyšší než u administrativního pracovníka, jehož hrubá mzda činila 18 000 Kč.

4.3 Výpočet čisté měsíční mzdy – invalidní důchod I. a II. stupně

Zaměstnanec pobírá invalidní důchod (I. stupeň), žije ve společné domácnosti s manželkou, která má roční příjem 60 000 Kč. Má dvě malé děti (6 a 10 let), na která uplatňuje daňové zvýhodnění. Dále má dítě na vysoké škole (24 let, dodáno potvrzení o studiu), na které uplatňuje daňové zvýhodnění bývalá manželka. Jeho měsíční hrubá mzda činí 20 000 Kč.

Výpočet čisté měsíční mzdy s invalidním důchodem I. a II. stupně je uvedeno v Tabulce 4.3.

Tabulka 4.3 Čistá měsíční mzda – invalidní důchod I. a II. stupně

Čistá měsíční mzda – invalidní důchod I. a II. stupně			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá mzda poplatníka	20 000	
2	SP hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	4 960	ř. 1 x 0,248
3	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	1 800	ř. 1 x 0,09
4	Superhrubá mzda	26 800	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3 zaokrouhleno na celé stovky nahoru
5	Záloha na daň (15 %)	4 020	ř. 4 x 0,15
6	Sleva na poplatníka	2 070	
7	Sleva invalidní důchod I. a II. stupně	210	
8	Záloha na daň po slevě	1 740	ř. 5 – ř. 6 – ř. 7
9	Nárok na daňové zvýhodnění	2 884	1 267 Kč + 1 617 Kč
10	Záloha na daň po slevě	0	
11	Daňový bonus	1 144	ř. 8 – ř. 9
12	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	1 300	ř. 1 x 0,065
13	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	900	ř. 1 x 0,045
14	Čistá mzda	18 944	ř. 1 + ř. 11 – ř. 12 – ř. 13

Zdroj: (finance.cz, 2020); vlastní zpracování

Zaměstnanec může uplatnit slevu na vyživovanou manželku/manžela při příjmech do 68 000 Kč ročně – tato sleva se však neuplatňuje měsíčně, uplatňuje se pouze ročně. V souvislosti s invalidním důchodem a držení ZTP/P se měnil rozhodný okamžik, kdy vzniká nárok na slevu. Nárok na slevu vzniká v okamžik přiznání nároku na průkaz, nikoliv až po jeho vydání. Stejná podmínka platí u slevy na vyživovanou manželku/manžela ZTP/P a slevy na dítě ZTP/P. Zaměstnanec nemá nárok na uplatnění třetího dítěte na vysoké škole – přesto, že studuje a dodalo potvrzení o studiu.

Daňové zvýhodnění na poplatníkovu třetí dítě uplatňuje bývala manželka (matka dítěte) a daňové zvýhodnění, stejně jako ostatní slevy, nelze čerpat vícekrát.

4.4 Výpočet čisté měsíční mzdy – solidární zvýšení daně

Od 1. ledna 2013 vešel v platnost tzv. daňový balíček. Jedním z jeho důsledků je i solidární zvýšení daně. Tato zvýšení mělo přitom platit pouze v letech 2013-2015, ale vláda se rozhodla ponech jej jako trvalou progresi daně z příjmů FO. V praxi to znamená, že když měsíční příjmy poplatníka přesáhnou 4násobek průměrné mzdy (4 x 34 835 Kč = 139 340 Kč pro rok 2020) bude na ně aplikována kromě standardní 15% sazby ještě 7% solidární přírážka. Solidární zvýšení daně bude platit pro rozdíl mezi příjmy zahrnovanými do základu pro výpočet zálohy na daň a 4násobkem průměrné mzdy (Blažková, 2020).

Zaměstnanec pobírá v roce 2020 mzdu ve výši 150 000 Kč za měsíc. Má u zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani, ale uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka.

Výpočet čisté měsíční mzdy se solidárním zvýšením daně je uvedeno v Tabulce 4.4.

Tabulka 4.4 Čistá měsíční mzda – solidární zvýšení daně

Čistá měsíční mzda – solidární zvýšení daně			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá mzda poplatníka	150 000	
2	SP hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	37 200	ř. 1 x 0,248
3	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	13 500	ř. 1 x 0,09
4	Superhrubá mzda	200 700	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3 zaokrouhleno na celé stovky nahoru
5	Částka pro výpočet solidárního zvýšení	10 660	ř. 1 – 139 340 Kč
6	Záloha na daň (15 %)	30 105	ř. 4 x 0,15
7	Solidární zvýšení (7 %)	747	ř. 5 x 0,07
8	Záloha na daň celkem	30 852	ř. 6 + ř. 7
9	Sleva na poplatníka	2 070	
10	Záloha na daň po slevě	28 782	ř. 8 – ř. 9
11	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	9 750	ř. 1 x 0,065
12	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	6 750	ř. 1 x 0,045
13	Čistá mzda	104 718	ř. 1 + ř. 10 – ř. 11 – ř. 12

Zdroj: (výpočet.cz, 2020); vlastní zpracování

Hranice 139 340 Kč je platná v roce 2020 a na příjmy zaměstnanců, kteří platí daň zálohově se vztahuje již v daném roce. Pro poplatníky, kteří platí daň po podání daňového přiznání – buď do konce března, nebo do konce června, pokud využívají služeb daňového poradce, je platná hranice 130 796 Kč (platná pro rok 2019). Částka 139 340 Kč se u nich bude aplikovat až v dalším roce, při odevzdání daňového přiznání pro rok 2020.

4.5 Výpočet čisté měsíční mzdy – daňové zvýhodnění na dítě ZTP/P

Zaměstnanec pobírá měsíční mzdu ve výši 25 000 Kč. U zaměstnavatele podepsal prohlášení k dani, uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na dítě, se kterým žije v jedné domácnosti a které je držitelem průkazu ZTP/P.

Výpočet čisté měsíční mzdy s daňovým zvýhodněním na dítě ZTP/P je uvedeno v Tabulce 4.5.

Tabulka 4.5 Čistá měsíční mzda – daňové zvýhodnění na dítě ZTP/P

Čistá měsíční mzda – daňové zvýhodnění na dítě ZTP/P			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá mzda poplatníka	25 000	
2	SP hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	6 200	ř. 1 x 0,248
3	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	2 250	ř. 1 x 0,09
4	Superhrubá mzda	33 500	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3 zaokrouhleno na celé stovky nahoru
5	Záloha na daň (15 %)	5 025	ř. 4 x 0,15
6	Sleva na poplatníka	2 070	
7	Záloha na daň po slevě	2 955	ř. 5 – ř. 6
8	Nárok na daňové zvýhodnění	2 534	
9	Záloha na daň po slevě	421	ř. 7 – ř. 8
10	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	1 625	ř. 1 x 0,065
11	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	1 125	ř. 1 x 0,045
12	Čistá mzda	21 829	ř. 1 – ř. 9 – ř. 10 – ř. 11

Zdroj: (finance.cz, 2020); vlastní zpracování

Nárok na slevu u dítěte se ZTP/P nově vzniká už v okamžik přiznání průkazu, ne až po jeho vydání. Daňové zvýhodnění na děti s ZTP/P je dvojnásobek standardního zvýhodnění na děti (2x 1267 u prvního dítěte). Pravidla pro vydávání průkazů ZTP/P i dalších jako TP a ZTP jsou dány § 34 až § 36 zákona 329/2011 Sb., o poskytování dávek

osobám se zdravotním postižením. Pro nárok na průkaz ZTP/P musí posudkový lékař uznat, že u žadatele došlo k podstatnému omezení schopnosti pohyblivosti a orientace na úrovni zvláště těžkého funkčního postižení (šancedětem.cz, 2020).

4.6 Výpočet čisté měsíční mzdy – výživné

Zaměstnanec X dostává hrubou měsíční mzdu ve výši 35 000 Kč. Podepsal prohlášení, uplatňuje pouze slevu na poplatníka. Má dohodu se zaměstnavatelem, podle které mu ze mzdy strhává výživné na dítě (8 let) – 15 % z čisté mzdy.

Výpočet čisté měsíční mzdy s placením výživného na jedno dítě je uvedeno v Tabulce 4.6.

Tabulka 4.6 Čistá měsíční mzda – výživné na jedno dítě

Čistá měsíční mzda – výživné na jedno dítě			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá mzda poplatníka	35 000	
2	SP hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	8 680	ř. 1 x 0,248
3	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	3 150	ř. 1 x 0,09
4	Superhrubá mzda	46 900	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3 zaokrouhleno na celé stovky nahoru
5	Záloha na daň (15 %)	7 035	ř. 4 x 0,15
6	Sleva na poplatníka	2 070	
7	Záloha na daň po slevě	4 965	ř. 5 – ř. 6
8	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	2 275	ř. 1 x 0,065
9	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	1 575	ř. 1 x 0,045
10	Čistá mzda	26 185	ř. 1 – ř. 7 – ř. 8 – ř. 9
11	Srážky ze mzdy	3 928	ř. 10 x 0,15
12	Čistá mzda po srážkách	22 257	ř. 10 – ř. 11

Zdroj: (příspěvky.cz, 2020); vlastní zpracování

Jde o zabezpečení jednoho dítěte, soud by měl tedy přihlížet k horní hranici z níže uvedené Tabulky 4.8 tj. 15 %.

Zaměstnanec Y dostává měsíční hrubou mzdu vy výši 55 000 Kč. Podepsal prohlášení, uplatňuje pouze slevu na poplatníka. Má dohodu se zaměstnavatelem, podle které mu ze mzdy strhává výživné na děti (2, 6 a 12 let) – 34 % z čisté mzdy.

Výpočet čisté měsíční mzdy s placením výživného na více dětí je uvedeno v Tabulce 4.7.

Tabulka 4.7 Čistá měsíční mzda – výživné na více dětí

Čistá měsíční mzda – výživné na více dětí			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá mzda poplatníka	55 000	
2	SP hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	13 640	ř. 1 x 0,248
3	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	4 950	ř. 1 x 0,09
4	Superhrubá mzda	73 600	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3 zaokrouhleno na celé stovky nahoru
5	Záloha na daň (15 %)	11 040	ř. 4 x 0,15
6	Sleva na poplatníka	2 070	
7	Záloha na daň po slevě	8 970	ř. 5 – ř. 6
8	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	3 575	ř. 1 x 0,065
9	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	2 475	ř. 1 x 0,045
10	Čistá mzda	39 980	ř. 1 – ř. 7 – ř. 8 – ř. 9
11	Srážky ze mzdy	13 594	ř. 10 x 0,34
12	Čistá mzda po srážkách	26 386	ř. 10 – ř. 11

Zdroj: (příspěvky.cz, 2020); vlastní zpracování

Jde o zabezpečení tří dětí, soud by měl tedy přihlížet ke spodní hranici z níže uvedené Tabulky 4.8 tj. 9, 11 a 14 %

Srážky ze mzdy pro třetí osobu se nejvíce týkají výživného, počítají se z čisté mzdy poplatníka. Výše srážek na dohodu nemůže převýšit polovinu příjmu zaměstnance.

Pro výpočet výživného vycházím z níže uvedené Tabulky 4.8, která byla schválena a je doporučována Ministerstvem spravedlnosti ČR.

Výše výživného z čisté mzdy podle věku dítěte je uvedena v Tabulce 4.8.

Tabulka 4.8 Výše výživného z čisté mzdy podle věku dítěte

Věk dítěte	Výživné z čisté mzdy
0–5 let	9–13 %
6–9 let	11–15 %
10–14 let	14–18 %
15–17 let	17–21 %
18 a více let	20–24 %

Zdroj: (příspěvky.cz, 2020); vlastní zpracování

V případech, kdy soud rozhoduje o výživném na jedno dítě, měl by se řídit horní hranicí. V případech, kdy rozhoduje o výživném na více dětí (maximálně tři), by se měl soud přiklánět k hranici nižší.

4.7 Nezabavitelná částka mzdy

Nezabavitelná částka zaměstnanci zůstane z čisté mzdy po stržení srážky na umoření dluhu. Nezabavitelná částka se od 1. 4. 2020 zvyšovala v návaznosti na zvýšení životního minima.

Zadání výpočtu pro nezabavitelné částky mzdy je uveden v Tabulce 4.9.

Tabulka 4.9 Nezabavitelná částka mzdy

Nezabavitelná částka mzdy	
Čistý měsíční příjem (V Kč)	27 000
Manžel/Manželka	ANO
Počet vyživovaných osob (dětí)	2
Spláceny přednostní pohledávky?	NE
Základní nezabavitelná částka od 1. 4. 2020 (v Kč)	12 089
Celková srážka (v Kč)	4 970
Čistá mzda po srážce (V Kč)	22 030

Zdroj: (kurzy.cz, 2020); vlastní zpracování

Výpočet:

1. Od čistého příjmu odečteme základní částku (součet nezabavitelných částek) na dlužníka, manžela/manželku a vyživované osoby (dětí a další osoby) – tato částka připadá dlužníkovi.

Výpočet nezabavitelných částek mzdy je uveden v Tabulce 4.10.

Tabulka 4.10 Nezabavitelné částky

Osoba	Výše (v Kč)	Výpočet
Dlužník	6 908	$2/3 \times (3\,860^* + 6\,502^{**})$
Manžel/manželka	1 727	$1/4 \times 6\,908$
Vyživované osoby	1 727	$1/4 \times 6\,908$

Zdroj: (kurzy.cz, 2020); vlastní zpracování

*3 860 Kč – životní minimum jedince

**6 502 Kč – normativní náklady na bydlení v podnájmu v obci s počtem obyvatel od 50 000 do 99 999.

2. Zbytek částky (max. 20 724 Kč*) se rozdělí na třetiny

- první část jde na splátky nepřednostních pohledávek,

- druhá část jde na splátky přednostních pohledávek, pokud neexistují druhá třetina připadá dlužníkovi,
- třetí část patří vždy dlužníkovi.

$$*20\,724\text{ Kč} = 2 \times (3\,860 + 6\,502)$$

3. Zbývající část příjmu nad základní částku +20 724 Kč jde vždy na splátky pohledávek (kurzy.cz, 2020).

4.8 Výpočet odměny z dohody o provedení práce

Pracovník X pracuje u svého zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce. Jeho výdělek za měsíc činil 10 000 Kč. Nepodepsal však prohlášení k dani, proto nemůže uplatnit žádnou slevu na dani ani daňové zvýhodnění.

Výpočet odměny z dohody o provedení práce bez podepsaného prohlášení k dani je uveden v Tabulce 4.11.

Tabulka 4.11 Odměna z dohody o provedení práce – bez podepsaného prohlášení

Odměna z dohody o provedení práce – bez podepsaného prohlášení			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá měsíční výdělek	10 000	
2	Záloha na daň (15 %)	1 500	ř. 1 x 0,15
3	Slevy na dani	0	
4	Záloha na daň po slevách	1 500	ř. 2 – ř. 3
5	Čistá odměna	8 500	ř. 1 – ř. 4

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

Jeden z nejrozšířenějších omylů při nástupu do zaměstnání je, že zaměstnavatel nemá žádnou zákonem danou povinnost nového či stávajícího zaměstnance informovat, že je možné podepsat prohlášení k dani pro uplatnění slev na dani. Každý zaměstnanec by si tuhle skutečnost měl pohlídat sám.

Naopak pracovník Y hned po nástupu do práce dal svému zaměstnavateli podepsané prohlášení k dani. V něm vyznačil, že si přeje uplatňovat každý měsíc základní slevu na poplatníka. Jiné slevy neuplatňuje. Ve firmě pracuje také na dohodu o provedení práce a jeho výdělek za měsíc činil také 10 000 Kč.

Výpočet odměny z dohody o provedení práce s podepsaným prohlášením k dani je uveden v Tabulce 4.12.

Tabulka 4.12 Odměna z dohody o provedení práce – s podepsaným prohlášením

Odměna z dohody o provedení práce – s podepsaným prohlášením			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá měsíční výdělek	10 000	
2	Záloha na daň (15 %)	1 500	ř. 1 x 0,15
3	Slevy na dani	2 070	
4	Záloha na daň po slevách	0	ř. 2 – ř. 3 (nelze čerpat bonus)
5	Čistá odměna	10 000	ř. 1 – ř. 4

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

Z Tabulek 4.11 a 4.12 tedy vidíme, že výše čisté mzdy je v těchto případech přímo závislé na tom, zda poplatník podepsal prohlášení či nikoliv. Pokud ho zaměstnanec nepodepíše a zaměstnavatel za něj odvede zálohu na daň v celé výši, o slevy na dani nepřijde zaměstnanec navždy, jen musí počkat na začátek dalšího roku. Kdy buď v ročním zúčtování (dělá zaměstnavatel), nebo v daňovém přiznání (podává poplatník sám) se uvedou slevy na dani a daný přeplatek na zálohách na daň z příjmu bude zaměstnanci vrácen finančním úřadem ve stanovené lhůtě.

4.9 Výpočet odměny z dohody o pracovní činnosti

Pracovník X si přivydělává na základě dohody o pracovní činnosti v domě, kde řeší drobné opravy. Prohlášení k dani má podepsáno v svém stálém zaměstnání. Měsíčně za tuto činnost pobírá 2 900 Kč.

Výpočet odměny z dohody o pracovní činnosti s výdělkem do 2 999 Kč je uveden v Tabulce 4.13.

Tabulka 4.13 Odměna z dohody o pracovní činnosti – do 2 999 Kč

Odměna z dohody o pracovní činnosti – do 2 999 Kč			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá měsíční výdělek	2 900	
2	Srážková daň (15 %)	435	ř. 1 x 0,15
3	Slevy na dani	0	
4	Daň po slevách	435	ř. 2 – ř. 3
5	Čistá odměna	2 465	ř. 1 – ř. 4

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

Pokud je měsíční odměna u dohody o pracovní činnosti nižší než 2 999 Kč potom se z hrubé odměny neodvádí sociální ani zdravotní pojištění. Pojištění neodvádí ani zaměstnanec, ani zaměstnavatel. Z hrubé odměny pracovníka X byla odvedena 15% srážková daň z příjmu.

Pracovník Y si u studia na vysoké škole přivydělává na základě dohody o pracovní činnosti, hrubá měsíční odměny pracovníka Y činí 22 000 Kč. Pracovník má u zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani – uplatňuje slevu na poplatníka a slevu na studenta.

Výpočet odměny z dohody o pracovní činnost se slevou na studenta je uveden v Tabulce 4.14.

Tabulka 4.14 Odměna z dohody o pracovní činnosti – student

Odměna z dohody o pracovní činnosti – student			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá mzda poplatníka	22 000	
2	SP hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	5 456	ř. 1 x 0,248
3	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	1 980	ř. 1 x 0,09
4	Superhrubá mzda	29 500	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3 zaokrouhleno na celé stovky nahoru
5	Záloha na daň (15 %)	4 425	ř. 4 x 0,15
6	Sleva na poplatníka	2 070	
7	Sleva na studenta	335	
8	Záloha na daň po slevách	2 020	ř. 5 – ř. 6 – ř. 7
9	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	1 430	ř. 1 x 0,065
10	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	990	ř. 1 x 0,045
11	Čistá odměna	17 560	ř. 1 – ř. 8 – ř. 9 – ř. 10

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

Hrubá odměna pracovníka Y v Tabulce 4.14 je nad limit, proto se z jeho odměny standartně odvádí sociální a zdravotní pojištění. Pojistné platí zaměstnanec i zaměstnavatel. Z hrubé odměny odvádí i zálohu na daň z příjmu ve výši 15 %. Protože má podepsáno prohlášení může si uplatnit obě slevy – na poplatníka i na studenta, po doložení potvrzení o studiu.

Pracovník Z pracuje na pracovní smlouvu u jiného zaměstnavatele. Na dohodu o pracovní činnosti si pouze přivydělává u zaměstnavatele za 18 000 Kč měsíčně. Má 8letého syna. Prohlášení k dani má podepsáno u druhého zaměstnavatele.

Výpočet odměny z dohody o pracovní činnost u druhého zaměstnavatele je uveden v Tabulce 4.15.

Tabulka 4.15 Odměny z dohody o pracovní činnosti – druhý zaměstnavatel

Odměna z dohody o pracovní činnosti – druhý zaměstnavatel			
č.	Text	Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Hrubá mzda poplatníka	18 000	
2	SP hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	4 464	ř. 1 x 0,248
3	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	1 620	ř. 1 x 0,09
4	Superhrubá mzda	24 100	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3 zaokrouhleno na celé stovky nahoru
5	Záloha na daň (15 %)	3 615	ř. 4 x 0,15
6	Sleva na poplatníka	0	
7	Daňové zvýhodnění	0	
8	Záloha na daň po slevách	3 615	ř. 5 – ř. 6 – ř. 7
9	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	1 170	ř. 1 x 0,065
10	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	810	ř. 1 x 0,045
11	Čistá odměna	12 405	ř. 1 – ř. 8 – ř. 9 – ř. 10

Zdroj: (měšec.cz, 2020); vlastní zpracování

Pracovník Z nemůže v Tabulce 4.15 uplatnit slevu na poplatníka, ani daňového zvýhodnění na syna, protože má podepsáno prohlášení u jiného zaměstnavatele a u obou zároveň nelze slevy ani daňové zvýhodnění uplatňovat. Pracovník Z nemůže ani u jednoho zaměstnavatele žádat roční zúčtování daně, protože má příjem od více zaměstnavatelů současně, který podléhá zálohové dani. Proto musí sám každý rok podávat daňové přiznání.

4.10 Roční zúčtování I.

Ve všech příkladech ročního zúčtování budu počítat se slevami a odpočty platnými pro rok 2020 a předpokládám, že poplatníci doložili všechny potřebné přílohy k uplatnění slev a zvýhodnění.

Úhrn ročních příjmů za závislé činnosti poplatníka činí 450 000 Kč. Poplatník poskytl dar nadaci v městě jeho bydliště, která pomáhá postiženým dětem v hodnotě 1 500 Kč, dále zaplatil 5 800 Kč na penzijním připojištění a splňuje podmínky pro jeho uplatnění. Na úrocích z hypotečního úvěru zaplatil 20 000 Kč. Jeho manželka nemá vlastní příjem, má 1 dítě ve věku 8 let, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Na zálohách během roku zaplatil 50 316 Kč.

Výpočet ročního zúčtování I. je uveden v Tabulce 4.16.

Tabulka 4.16 Roční zúčtování I.

Roční zúčtování I.				
č.	Text		Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Roční úhrn příjmů		450 000	37 500 x 12
2	SP hrazené zaměstnavatelem	Důchodové pojištění (21,5 %)	96 750	ř. 1 x 0,215
		Nemocenské pojištění (2,1 %)	9 450	ř. 1 x 0,021
		Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (1,2 %)	5 400	ř. 1 x 0,012
3	ZP hrazené zaměstnavatelem	9 %	40 500	ř. 1 x 0,09
4	Základ daně		602 100	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3
5	Nezdanitelná část základu daně	Dary	1 500	
		Penzijní připojištění	Nelze	
		Úroky z úvěru	20 000	
6	Zaokrouhlený základ daně	Zaokrouhlení na stovky dolů	580 600	ř. 4 – ř. 5
7	Daň před slevou	15 %	87 090	ř. 6 x 0,15
8	Slevy na dani	Na poplatníka	24 840	
		Na manželku	24 840	
		Zvýhodnění na 1. dítě	15 204	
9	Daňová povinnost		22 206	ř. 7 – ř. 8
10	Zaplacené zálohy na daň		50 316	
11	Přeplatek/nedoplatek	Přeplatek	28 110	ř. 9 – ř. 10

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

Jak vidíme v Tabulce 4.16 poplatník má sice zaplacenou penzijní připojištění, ale to se v ČR dá odečíst až od výše 12 000 Kč a tuto podmínku poplatník nesplnil, protože měl zaplacenou pouze 5 800 Kč. Poplatník si mohl uplatnit celou výši zaplacených úroků z úvěru ve výši 20 000 Kč, protože nepřekročil danou výši 300 000 Kč. Slevu na manželku měl nárok uplatit, protože manželka má příjmy do 68 000 Kč ročně. Dar jako odpočitatelnou položku od základu daně uplatnil, protože splnil podmínku pro uplatnění nároku u fyzických osob – minimální výše daru je buď vyšší než 2 % ze ZD nebo alespoň 1 000 Kč a maximální lze odečíst 15 % ze ZD.

4.11 Roční zúčtování II.

Úhrn ročních příjmů za závislé činnosti poplatníka činí 300 000 Kč. Poplatník poskytl dar základní škole v místě bydliště v hodnotě 3 500 Kč, dále zaplatil 14 900 Kč na penzijním připojištění a splňuje podmínky pro jeho uplatnění. Na úrocích z hypotečního úvěru zaplatil 30 000 Kč. Má 2 děti ve věku 6 a 12 let, na která uplatňuje daňové zvýhodnění. Na zálohách během roku zaplatil celkem 35 100 Kč.

Výpočet ročního zúčtování II. je uveden v Tabulce 4.17.

Tabulka 4.17 Roční zúčtování II.

Roční zúčtování II.				
č.	Text		Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Roční úhrn příjmů		300 000	25 000 x 12
2	SP hrazené zaměstnavatelem	Důchodové pojištění (21,5 %)	64 500	ř. 1 x 0,215
		Nemocenské pojištění (2,1 %)	6 300	ř. 1 x 0,021
		Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (1,2 %)	3 600	ř. 1 x 0,012
3	ZP hrazené zaměstnavatelem	9 %	27 000	ř. 1 x 0,09
4	Základ daně		401 400	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3
5	Nezdanitelná část základu daně	Dary	3 500	
		Penzijní přípojištění	2 900	14 900 – 12 000
		Úroky z úvěru	30 000	
6	Zaokrouhlený základ daně	Zaokrouhlení na stovky dolů	365 000	ř. 4 – ř. 5
7	Daň před slevou	15 %	54 750	ř. 6 x 0,15
8	Slevy na dani	Na poplatníka	24 840	
		Zvýhodnění na 1. dítě	15 204	
		Zvýhodnění na 2. dítě	19 404	
9	Daňová povinnost		- 4 698	ř. 7 – ř. 8
10	Zaplacené zálohy na daň		35 100	
11	Přeplatek/nedoplatek	Přeplatek	39 798	ř. 9 – ř. 10

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

Z Tabulky 4.17 můžeme vyčíst, že poplatník měl nárok na uplatnění penzijního připojištění ve výši 2 900 Kč. Na penzijním připojištění totiž zaplatil celkem 14 900 Kč a nárok na odečet od 12 000 Kč splnil. Nárok na uplatnění darů jako odečitatelnou položku také splnil – dar základní školy ve výši 3 500 Kč. Úroky z úvěru nepřevýšili částku 300 000 Kč. Díky daňovým zvýhodněním poplatníkovi vyšla záporná daňová povinnost – tzv. daňový bonus, který vzniká pouze u daňových zvýhodnění na děti, ne u ostatních slev. Poplatníkovi tedy bude finanční úřad v daném období vracet celkovou částku 39 798 Kč, nejčastěji se přeplatky na dani vrací poplatníkům na bankovní účet.

4.12 Roční zúčtování III.

Úhrn ročních příjmů za závislé činnosti poplatníka činí 384 000 Kč. Poplatník zaplatil 15 000 Kč na penzijním připojištění, 18 000 na soukromém životním pojištění a splňuje podmínky pro jeho uplatnění. Neplatil žádné úroky z hypotečního úvěru. Má 3 děti ve věku 8,11 a 23 let, na která uplatňuje daňové zvýhodnění. 23letý syn chodí na vysokou školu a doložil potvrzení o studiu. Na zálohách během roku zaplatil celkem 42 350 Kč.

Výpočet ročního zúčtování III. je uveden v Tabulce 4.18.

Tabulka 4.18 Roční zúčtování III.

Roční zúčtování III.				
č.	Text		Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Roční úhrn příjmů		384 000	32 000 x 12
2	SP hrazené zaměstnavatelem	Důchodové pojištění (21,5 %)	82 560	ř. 1 x 0,215
		Nemocenské pojištění (2,1 %)	8 064	ř. 1 x 0,021
		Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (1,2 %)	4 608	ř. 1 x 0,012
3	ZP hrazené zaměstnavatelem	9 %	34 560	ř. 1 x 0,09
4	Základ daně		513 792	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3
5	Nezdanitelná část základu daně	Životní pojištění	18 000	
		Penzijní přípojištění	3 000	15 000 – 12 000
6	Zaokrouhlený základ daně	Zaokrouhlení na stovky dolů	492 700	ř. 4 – ř. 5
7	Daň před slevou	15 %	73 905	ř. 6 x 0,15
8	Slevy na dani	Na poplatníka	24 840	
		Zvýhodnění na 1. dítě	15 204	
		Zvýhodnění na 2. dítě	19 404	
		Zvýhodnění na 3. dítě	24 204	
9	Daňová povinnost		- 9 747	ř. 7 – ř. 8
10	Zaplacené zálohy na daň		42 350	
11	Přeplatek/nedoplatek	Přeplatek	52 097	ř. 9 – ř. 10

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

V Tabulce 4.18 můžeme vidět, že díky zaplaceným zálohám a třem dětem, na které poplatník uplatňuje nárok poplatníkovi vznikl přeplatek ve výši 52 097 Kč, které mu budou vyplaceny na účet v daném termínu. Penzijní připojištění bylo odečitatelnou položkou pouze ve výši 3 000 Kč, přesto že zaplatil 15 000 Kč, protože se s ním počítá až po odečtení 12 000 Kč, max. do výše 24 000 Kč (dříve do 12 000 Kč). Životní pojištění lze odečíst v plné výši, protože nepřesahuje výši 24 000 Kč (dříve do 12 000 Kč). Nejstarší studující dítě ve 23 letech muselo doložit potvrzení o studiu, aby na něj mohl poplatník uplatnit daňové zvýhodnění.

4.13 Roční zúčtování IV.

Úhrn ročních příjmů za závislé činnosti poplatníka činí 402 000 Kč. Poplatník poskytl dar na vědu a výzkum v hodnotě 2 500 Kč a další dar poskytl místní nadaci v hodnotě 1 500 Kč. Zaplatil 6 000 Kč na penzijním připojištění, 8 000 na soukromém životním pojištění a splňuje podmínky pro jeho uplatnění. Na úrocích z hypotečního úvěru zaplatil 32 000 Kč. Má 1 dítě ve věku 7 let, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Jeho manželka nemá žádné vlastní příjmy. Na zálohách během roku zaplatil celkem 55 980 Kč.

Výpočet ročního zúčtování IV. je uveden v Tabulce 4.19.

Tabulka 4.19 Roční zúčtování IV.

Roční zúčtování IV.				
č.	Text		Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Roční úhrn příjmů		402 000	33 500 x 12
2	SP hrazené zaměstnavatelem	Důchodové pojištění (21,5 %)	86 430	ř. 1 x 0,215
		Nemocenské pojištění (2,1 %)	8 442	ř. 1 x 0,021
		Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (1,2 %)	4 824	ř. 1 x 0,012
3	ZP hrazené zaměstnavatelem	9 %	36 180	ř. 1 x 0,09
4	Základ daně		537 876	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3
5	Nezdanitelná část základu daně	Dary	4 000	
		Životní pojištění	8 000	
		Úroky z úvěru	32 000	
6	Zaokrouhlený základ daně	Zaokrouhlení na stovky dolů	493 800	ř. 4 – ř. 5
7	Daň před slevou	15 %	74 070	ř. 6 x 0,15
8	Slevy na dani	Na poplatníka	24 840	
		Na manželku	24 840	
		Zvýhodnění na 1. dítě	15 204	
9	Daňová povinnost		9 186	ř. 7 – ř. 8
10	Zaplacené zálohy na daň		55 980	
11	Přeplatek/nedoplatek	Přeplatek	46 794	ř. 9 – ř. 10

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

Poplatníkovi z Tabulky 4.19 vznikl přeplatek ve výši 46 794 Kč, významnou roli v tomto přeplatku hraje sleva na manželku s příjmy do 68 000 Kč ročně, která se dá uplatnit pouze ročně, nikoliv měsíčně. Nárok na odpočet penzijního připojištění poplatníkovi nevznikl, protože částka nebyla vyšší než 12 000 Kč. U životního pojištění podmínku pro uplatnění splnil, stejně tak u darů a úroků.

4.14 Roční zúčtování V.

Úhrn ročních příjmů za závislé činnosti poplatníka činí 270 000 Kč. Poplatník daroval krev, dále poskytl dar nadaci ve výši 500 Kč. Zaplatil 24 000 Kč na penzijním připojištění a splňuje podmínky pro jeho uplatnění. Má dítě ve věku 5 let, na které uplatňuje daňové zvýhodnění a druhé dítě se narodilo 24. 4. 2020. Za umístění dítěte zaplatil částku 14 250 Kč (bylo doloženo potvrzením z mateřské školy). Na zálohách během roku zaplatil celkem 29 520 Kč.

Výpočet ročního zúčtování V. je uveden v Tabulce 4.20.

Tabulka 4.20 Roční zúčtování V.

Roční zúčtování V.				
č.	Text		Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Roční úhrn příjmů		270 000	22 500 x 12
2	SP hrazené zaměstnavatelem	Důchodové pojištění (21,5 %)	58 050	ř. 1 x 0,215
		Nemocenské pojištění (2,1 %)	5 670	ř. 1 x 0,021
		Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (1,2 %)	3 240	ř. 1 x 0,012
3	ZP hrazené zaměstnavatelem	9 %	24 300	ř. 1 x 0,09
4	Základ daně		361 260	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3
5	Nezdanitelná část základu daně	Penzijní připojištění	12 000	24 000 – 12 000
		Darování krve	3 000	
6	Zaokrouhlený základ daně	Zaokrouhlení na stovky dolů	346 200	ř. 4 – ř. 5
7	Daň před slevou	15 %	51 930	ř. 6 x 0,15
8	Slevy na dani	Na poplatníka	24 840	
		Zvýhodnění na 1. dítě	15 204	
		Zvýhodnění na 2. dítě	14 553	9 x 1 617
		Umístění dítěte	14 250	
9	Daňová povinnost		- 16 917	ř. 7 – ř. 8
10	Zaplacené zálohy na daň		29 520	
11	Přeplatek/nedoplatek	Přeplatek	46 437	ř. 9 – ř. 10

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

Z Tabulky 4.20 můžeme vidět, že poplatníkovi vznikl přeplatek 46 467 Kč. Všechny podmínky pro uplatnění penzijního připojištění splnil (částka nad 12 000 Kč, maximálně 24 000 Kč). Dar v hodnotě 500 Kč mu nebyl odečten, protože nesplňuje podmínky minimální výše, tj. 2 % ze ZD nebo 1 000 Kč. Sleva za umístění dítěte může být uplatněna maximálně do výše minimální mzdy pro daný rok (pro 2020 14 600 Kč). Darování krve je odměněno 3 000 Kč za každé darování max. však 15 % ze ZD. Darování např. kostní dřeně pak 20 000 Kč, kterými si poplatník má možnost snížit ZD. Darování krve je doloženo potvrzením od příslušného zdravotnického zařízení, kde byla krev darována. Ženy mohou darovat krev maximálně 3x ročně, muži pak 4x. Pokud bylo dítě narozeno 24. 4. 2020 přísluší poplatníkovi poprvé nárok na daňové zvýhodnění už v měsíci, ve kterém bylo dítě narozeno (finance.cz, 2020).

4.15 Roční zúčtování VI.

Úhrn ročních příjmů za závislé činnosti poplatníka činí 285 000 Kč. Poplatník je bezdětný. Uplatňuje pouze slevu na poplatníka. Na zálohách během roku zaplatil celkem 32 400 Kč.

Výpočet ročního zúčtování VI. je uveden v Tabulce 4.21.

Tabulka 4.21 Roční zúčtování VI.

Roční zúčtování VI.				
č.	Text		Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Roční úhrn příjmů		285 000	23 750 x 12
2	SP hrazené zaměstnavatelem	Důchodové pojištění (21,5 %)	61 275	ř. 1 x 0,215
		Nemocenské pojištění (2,1 %)	5 985	ř. 1 x 0,021
		Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (1,2 %)	3 420	ř. 1 x 0,012
3	ZP hrazené zaměstnavatelem	9 %	25 650	ř. 1 x 0,09
4	Základ daně		381 330	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3
5	Zaokrouhlený základ daně	Zaokrouhlení na stovky dolů	381 300	ř. 4 – ř. 5
6	Daň před slevou	15 %	57 195	ř. 5 x 0,15
7	Slevy na dani	Na poplatníka	24 840	
8	Daňová povinnost		32 355	ř. 6 – ř. 7
9	Zaplacené zálohy na daň		32 400	
10	Přeplatek/nedoplatek	Přeplatek	45	ř. 8 – ř. 9

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

Příklad z Tabulky 4.21 jsem zvolila pro porovnání s ostatními příklady ročních zúčtování, kdy poplatníci měli děti, které v přeplatcích hrály velkou roli. Jak můžeme vidět, poplatníkovi bez dětí a všech odečitatelných položek vznikl přeplatek 45 Kč, a to díky tomu, že v ročním zúčtování se ZD zaokrouhluje na celé stovky dolů, kdežto při výpočtu mzdy se zaokrouhluje superhrubá mzda na stovky nahoru. Finanční úřad vrátí částky nad 100 Kč, přeplatky se ale dají za jednotlivé roky sčítat a žádat o ně až 6 let

zpětně. Po uplynutí 6 let nárok na přeplatky automaticky zaniká a stává se součástí státního rozpočtu. Přeplatek nebude vyplacen v jakékoliv výši ani v případě, že poplatník dluží na jiné dani. Peníze navíc slouží ke splacení nedoplatků jinde (finance.cz, 2020).

4.16 Roční zúčtování VII.

Úhrn ročních příjmů za závislé činnosti poplatníka činí 285 000 Kč. Poplatník má jedno dítě ve věku 8 let. Uplatňuje slevu na poplatníka. Na zálohách během roku zaplatil celkem 32 400 Kč.

Výpočet ročního zúčtování VII. je uveden v Tabulce 4.22.

Tabulka 4.22 Roční zúčtování VII.

Roční zúčtování VII.				
č.	Text		Částka (Kč)	Vysvětlivky
1	Roční úhrn příjmů		285 000	23 750 x 12
2	SP hrazené zaměstnavatelem	Důchodové pojištění (21,5 %)	61 275	ř. 1 x 0,215
		Nemocenské pojištění (2,1 %)	5 985	ř. 1 x 0,021
		Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (1,2 %)	3 420	ř. 1 x 0,012
3	ZP hrazené zaměstnavatelem	9 %	25 650	ř. 1 x 0,09
4	Základ daně		381 330	ř. 1 + ř. 2 + ř. 3
5	Zaokrouhlený základ daně	Zaokrouhlení na stovky dolů	381 300	ř. 4 – ř. 5
6	Daň před slevou	15 %	57 195	ř. 5 x 0,15
7	Slevy na dani	Na poplatníka	24 840	
		Zvýhodnění na 1. dítě	15 204	
8	Daňová povinnost		17 151	ř. 6 – ř. 7
9	Zaplacené zálohy na daň		32 400	
10	Přeplatek/nedoplatek	Přeplatek	15 249	ř. 8 – ř. 9

Zdroj: (měsec.cz, 2020); vlastní zpracování

Příklad v Tabulce 4.22 je zvolen záměrně se stejnými údaji jako v Tabulce 4.21, aby šlo lépe porovnat, jak změní výsledný přeplatek daňový bonus na dítě. Předchozímu poplatníkovi vznikl přeplatek 45 Kč z důvodu odlišného zaokrouhlování. Poplatníkovi v tomto příkladu vznikl přeplatek 15 249 Kč, a to díky daňovému zvýhodnění na dítě.

5 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat mzdový systém v České republice. Práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část. Druhá část práce byla zaměřena na teoretické aspekty mzdového systému, kde byly vymezeny základní pojmy týkající se mezd, jejich druhy a způsoby vzniku a ukončení pracovního poměru, sociální a zdravotní pojištění z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele a zdanění mezd.

Třetí část práce byla zaměřena na komparaci a analýzu mzdového systému ČR v daných letech a jejich porovnání, ze kterého vyplývá, že výše většiny slev a úlev na dani se postupně zvyšuje nebo zůstává konstantní mnoho let. V roce 2020 se například zvýšila výše životního a existenčního minima, která byla několik let stejně vysoká. Minimální mzda se v roce 2020 zvýšila o 1 250 Kč, což je zatím největší přírůstek od roku 2005. Průměrná mzda se v každém roce zvyšuje, a i když v roce 2013 vzrostla pouze o 19 Kč, stále se její výše zvětšuje a dá se tak přepokládat, že se bude v dalších letech stále zvyšovat.

Čtvrtá část práce byla zaměřena na praktické příklady z oblasti mzdové problematiky. Byla zaměřena na výpočty a řešení různých druhů situací, které mohou pro zaměstnance nastat. Ať už se jedná o dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti nebo o hlavní pracovní poměr. Do ročního zúčtování bylo zahrnuto mnoho různých situací, které byly vyřešeny a okomentovány. Největší rozdíl v ročním zúčtování vznikl poplatníkovi, který byl bezdětný oproti všem ostatním poplatníkům s alespoň jedním dítětem.

Seznam tabulek

Tabulka 2.1 Minimální mzda v letech 2013-2020.....	11
Tabulka 2.2 Výše zaručené mzdy v letech 2019 a 2020.....	12
Tabulka 2.3 Sazby pojistného u zaměstnanců 2020	16
Tabulka 2.4 Sazby sociálního pojištění 2020	17
Tabulka 2.5 Slevy na dani 2020.....	22
Tabulka 2.6 Daňové zvýhodnění na děti 2020	23
Tabulka 3.1 Účtování mezd u zaměstnance.....	25
Tabulka 3.2 Účtování mezd u společníka	26
Tabulka 3.3 Příklad na účtování mezd.....	27
Tabulka 3.4 Vývoj výše a meziročního přírůstku minimální mzdy 2005-2020	28
Tabulka 3.5 Komparace skupin zaručené mzdy za rok 2020	30
Tabulka 3.6 Vývoj výše průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2005-2019	31
Tabulka 3.7 Vývoj daňového zvýhodnění na vyživované děti 2014-2020.....	32
Tabulka 3.8 Zdanění minimální mzdy rok 2019 do 1. 7. 2019.....	34
Tabulka 3.9 Zdanění minimální mzdy rok 2019 od 1. 7. 2019.....	35
Tabulka 3.10 Zdanění minimální mzdy rok 2020.....	35
Tabulka 3.11 Změna výše životního minima od 1. 4. 2020.....	37
Tabulka 3.12 Výpočet výše ošetřovného v době pandemie – březen 2020	39
Tabulka 3.13 Výpočet výše ošetřovného v době pandemie– duben 2020.....	40
Tabulka 3.14 Program MPSV na ochranu zaměstnanosti	42
Tabulka 4.1 Čistá měsíční mzda – daňové zvýhodnění na děti	44
Tabulka 4.2 Čistá měsíční mzda – čerpání dovolené.....	45
Tabulka 4.3 Čistá měsíční mzda – invalidní důchod I. a II. stupně.....	47
Tabulka 4.4 Čistá měsíční mzda – solidární zvýšení daně	49
Tabulka 4.5 Čistá měsíční mzda – daňové zvýhodnění na dítě ZTP/P.....	50
Tabulka 4.6 Čistá měsíční mzda – výživné na jedno dítě.....	51
Tabulka 4.7 Čistá měsíční mzda – výživné na více dětí.....	52
Tabulka 4.8 Výše výživného z čisté mzdy podle věku dítěte	53
Tabulka 4.9 Nezabavitelná částka mzdy.....	54
Tabulka 4.10 Nezabavitelné částky	54
Tabulka 4.11 Odměna z dohody o provedení práce – bez podepsaného prohlášení	55
Tabulka 4.12 Odměna z dohody o provedení práce – s podepsaným prohlášením.....	56
Tabulka 4.13 Odměna z dohody o pracovní činnosti – do 2 999 Kč.....	57
Tabulka 4.14 Odměna z dohody o pracovní činnosti – student.....	58
Tabulka 4.15 Odměny z dohody o pracovní činnost – druhý zaměstnavatel	59
Tabulka 4.16 Roční zúčtování I.	61
Tabulka 4.17 Roční zúčtování II.....	63
Tabulka 4.18 Roční zúčtování III.	65
Tabulka 4.19 Roční zúčtování IV.	67
Tabulka 4.20 Roční zúčtování V.	69
Tabulka 4.21 Roční zúčtování VI.	71
Tabulka 4.22 Roční zúčtování VII.....	73

Seznam grafů

Graf 3.1 Vývoj výše minimální mzdy v letech 2005-2020.....	29
Graf 3.2 Vývoj výše průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2005-2019	32
Graf 3.3 Vývoj daňového zvýhodnění na děti v letech 2014-2020	33
Graf 3.4 Změna výše životního minima od 1. 4. 2020	38

Seznam použité literatury

Odborná kniha

BULLA, Miroslav. *Pomocník mzdové účetnictví*. Český Těšín: PORADCE, s. r. o., 2019. 80 s. ISBN 978-80-7365-414-6.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalistiky 2019*. 9. vyd. Ostrava: ANAG, 2019. 512 s. ISBN 978-80-7554-201-4.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2019*. 29. vyd. Ostrava: ANAG, 2019. 640 s. ISBN 978-80-7554-189-5.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2020*. 30. vyd. Ostrava: ANAG, 2020. 632 s. ISBN 978-80-7554-253-3.

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2020*. Praha: GRADA, 2020. 296 s. ISBN 978-80-271-1333-0.

ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMEID, *Zákoník práce 2019*. 15. vyd. Praha: CZECH PRINT CENTER a. s., 2019. 176 s. ISBN 978-80-7554-185-7.

SCHMEID, Zdeněk a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance*. 9. vyd. Ostrava: Printo, spol. s r. o., 2019. 176 s. ISBN 978-80-7554-223-6.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2020*. Praha: Grada Publishing, 2020. 472 s. ISBN 978-80-271-1032-2.

Elektronické dokumenty a ostatní

AKTUÁLNĚ.CZ: *Zaručená mzda pro rok 2020*. [online]. [cit. 2020-02-23]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/zarucena-mzda-2020/r~698c87941a9211ea8d520cc47ab5f122/>

AKTUÁLNĚ.CZ: *Daňová sleva na dítě*. [online]. [cit. 2020-03-17]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/danova-sleva-na-dite-bonus-zvyhodneni/r~i:wiki:1170/>

AKTUÁLNĚ.CZ: *Minimální mzda pro rok 2020*. [online]. [cit. 2020-03-17]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/minimalni-mzda-pro-rok-2020/r~a02230c01a9111ea8d520cc47ab5f122/>

AKTUÁLNĚ.CZ: *Životní minimum*. [online]. [cit. 2020-03-17]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/zivotni-minimum/r~39e31ee2da0811e4a66e0025900fea04/>

BANKY.CZ: *Hrubá mzda*. [online]. [cit. 2020-03-17]. Dostupné z: <https://www.banky.cz/slovník-osobnich-a-rodinnych-financi/hruba-mzda/>

DU.CZ: *Solidární zvýšení daně*. [online]. [cit. 2020-04-26]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/16a-zdp-solidarni-zvyseni-dane-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EqrW4XyIi86xNMzKygaIxxc/>

FINANCE.CZ: *Odvody sociálního a zdravotního pojištění*. [online]. [cit. 2020-02-23]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/>

FINANCE.CZ: *Čistá mzda*. [online]. [cit. 2020-03-17]. Dostupné z: <https://tema.finance.cz/d/cista-mzda/>

FINANCE.CZ: *Příplatky za práci*. [online]. [cit. 2020-03-17]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/525034-priplatky-za-praci/>

FINANCE.CZ: *Děti a daně*. [online]. [cit. 2020-03-17]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/503335-deti-a-dane/>

FINANCE.CZ: *Daňové zvýhodnění*. [online]. [cit. 2020-04-25]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/491582-danove-zvyhodneni/>

FINANCE.CZ: *Přeplatek/nedoplatek na dani*. [online]. [cit. 2020-04-25]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/506446-preplatek-nedoplatek-na-dani/>

FINANCE.CZ: *Nemocenská a náhrada mzdy*. [online]. [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/nemocenska-a-nahrada-mzdy/pruvodce-nahradou-mzdy-a-nemocenskou/>

FINANCE.CZ: *Kalkulačky a aplikace*. [online]. [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/kalkulacky-a-aplikace/mzdovy-kalkulator/#calc>

KURZY.CZ: *Minimální mzda*. [online]. [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/minimalni-mzda/>

KURZY.CZ: *Zaručená mzda*. [online]. [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/zarucena-mzda/>

KURZY.CZ: *Průměrná mzda*. [online]. [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/?G=1&A=1&page=4>

KURZY.CZ: *Nezabavitelná částka*. [online]. [cit. 2020-05-03]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/nezabavitelna-castka/>

KURZY.CZ: *Superhrubá mzda*. [online]. [cit. 2020-04-26]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/superhruba-mzda/>

MĚŠEC.CZ: *Sazba a výše zdravotního pojištění*. [online]. [cit. 2020-02-23]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/sazba-a-vyse-zdravotniho-pojisteni/>

MĚŠEC.CZ: *Minimální záloha na zdravotní pojištění*. [online]. [cit. 2020-02-23]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/minimalni-zaloha-na-zdravotni-pojisteni-v-roce-2020-se-opet-zvysi/>

MĚŠEC.CZ: *Sociální pojištění v roce 2020*. [online]. [cit. 2020-02-23]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/socialni-pojisteni-v-roce-2020-minimalni-zalohy-se-zvysuji/>

MĚŠEC.CZ: *Odpočitatelné položky-životní pojištění*. [online]. [cit. 2020-04-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/odecitatelne-polozky-zivotni-pojisteni/>

MĚŠEC.CZ: *Daňová kalkulačka*. [online]. [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/kalkulacky/danova-kalkulacka/>

MĚŠEC.CZ: *Ošetřovné u zaměstnanců*. [online]. [cit. 2020-05-18]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/osetrovne-u-zamestnancu-ve-vysi-80-schvaleno/>

MPSV.CZ: *Nemocenské pojištění*. [online]. [cit. 2020-02-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni>

MPSV.CZ: *Životní a existenční minimum*. [online]. [cit. 2020-03-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zivotni-a-existencni-minimum-1>

MPSV.CZ: *Ošetřovné*. [online]. [cit. 2020-05-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/osetrovne>

MPSV.CZ: *Zaměstnanci*. [online]. [cit. 2020-05-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnanci-info>

MPSV.CZ: *Antivirus*. [online]. [cit. 2020-05-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus>

PORTÁL.POHODA.CZ: *Daň z příjmů fyzických osob*. [online]. [cit. 2020-02-23]. Dostupné z: [https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/dan-z-prijmu-fo-a-po/dan-z-prijmu-fyzickych-osob/#Z%C3%A1klad%20dan%C4%9B%20a%20da%C5%88ov%C3%A1%20ztr%C3%A1ta%20\(%C2%A7%205\)](https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/dan-z-prijmu-fo-a-po/dan-z-prijmu-fyzickych-osob/#Z%C3%A1klad%20dan%C4%9B%20a%20da%C5%88ov%C3%A1%20ztr%C3%A1ta%20(%C2%A7%205))

PORTÁL.POHODA.CZ: *Příklady z praxe*. [online]. [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/mzdy-a-zamestnanci-%E2%80%93-priklady-z-praxe-a-nejcastejs/>

PRÁCE.CZ: *Práce o svátcích*. [online]. [cit. 2020-03-17]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/prace-o-svaticich-ohlidejte-si-na-co-mate-narok/>

PŘÍSPĚVKY.CZ: *Kalkulačka výživné*. [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupné z: <https://www.prispevky.cz/kalkulacky/vyzivne-alimenty-vypocet>

ŠANCEDĚTEM.CZ: *Děti se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2020-04-26]. Dostupné z: <https://www.sancedetem.cz/cs/hledam-pomoc/deti-se-zdravotnim-postizenim/davky-pro-rodiny-deti-se-zdravotnim-postizenim/prukaz-osoby-se-zdravotnim-postizenim.shtml>

VLÁDA.CZ: *Vyhlášení nouzového stavu*. [online]. [cit. 2020-05-19]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vyhlaseni-nouzoveho-stavu-180234/>

VÝPOČET.CZ: *Popis výpočtu čisté mzdy*. [online]. [cit. 2020-04-26]. Dostupné z: <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy>

ZÁKONY.CENTRUM.CZ: *Zákon o daních z příjmů*. [online]. [cit. 2020-05-06]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-danich-z-prijmu/cast-3-paragraf-35a?full=1>

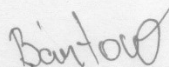
Seznam zkratek

ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
FO	fyzická osoba
GDPR	General Data Protection Regulation
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
SP	sociální pojištění
ZD	základ daně z příjmů
ZP	Zákoník práce
ZP	zdravotní pojištění

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 20. 5. 2020



Adéla Bártová

Seznam příloh

Příloha 1 Účetní rozvrh 2020